

AFRIC TALENTS
Des managers pour l'Afrique

FORUM DE RECRUTEMENT LOMÉ - 2024



23 & 24 FÉV. 2024

AU CENTRE DE CONFÉRENCE ETI

**UN ESPACE UNIQUE DE RENCONTRES,
D'ÉCHANGES ET DE RECRUTEMENT**

www.africtalents.fr | AFRIC  RESEARCH



CHEZ NOUS LE FOOT
NE S'ARRÊTE PAS !



Jupiler
Pro League



LIGA PROFESIONAL
DE FÚTBOL



NUMERO VERT
APPEL GRATUIT

8303



*145*4*2*2*1#



*155*4*8*2#



SOMMAIRE

Programme des conférences.....	P3 - 5
Éditorial	P7
Exposants et partenaires	P9
Présentation des entreprises	P11
AFRICSEARCH	P11
ANPE	P13
BIAGROUP	P15
ECOBANK	P17
LCT	P19
SBIN	P21
TOGOCOM	P23
ZENER	P25
Article coaching SENAKPON.....	P28
Article coaching IPIKAR Consulting.....	P32
Article coaching MASTER COACH	P36
Article coaching H&C Executive Education	P40

PROGRAMME

Vendredi 23 février 2024

9 h 30	OUVERTURE DU SALON
9 h 30 - 10 h 00	CÉRÉMONIE D'OUVERTURE - AFRICSEARCH
11 h 00 - 11 h 30	CONFÉRENCE ECOBANK TOGO
11 h 45 - 12 h 15	CONFÉRENCE BIA
12 h 30 - 13 h 00	CONFÉRENCE SOCIÉTÉ BÉNINOISE D'INFRASTRUCTURES NUMÉRIQUES (SBIN)
14 h 30 - 15 h 00	CONFÉRENCE LOME CONTAINER TERMINAL (LCT)
15 h 15 - 15 h 45	CONFÉRENCE TOGOCOM - Les métiers du Digital/Mobile banking
16 h 00 - 16 h 30	CONFÉRENCE AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)
16 h 30 - 17 h 00	CONFÉRENCE ZENER

Samedi 24 février 2024

10 h 00	OUVERTURE DU SALON
11 h 00 - 11 h 30	CONFÉRENCE TOGOCOM - Les métiers de la Télécommunication
11 h 45 - 12 h 45	CONFÉRENCE COACHING Thomas CAKPO L'art du Pitch : Les ingrédients essentiels pour la réussite d'un Pitch
14 h 00 - 15 h 00	CONFÉRENCE COACHING Marcellin GANDONOU L'Évolution des Compétences et du Leadership en Afrique : Répondre aux Défis du Marché de l'Emploi
15 h 15 - 16 h 15	CONFÉRENCE COACHING André HOT Planifier l'évolution de votre carrière professionnelle

ATELIERS COACHING

Vendredi 23 février 2024

10 h 45 - 11 h 45

Marcellin GANDONOU - SENAKPON GROUP
Stratégies de Recherche d'Emploi Efficaces :
Comment Mettre en Avant Votre Candidature et Réussir votre Entretien ?

12 h 00 - 13 h 00

Lionel AKLIKOKOU - DG pi Do Well Do Good
La culture de l'excellence dans le monde.

14 h 00 - 15 h 00

Rabiatou BELLO - IPIKAR CONSULTING
Identifier et analyser les véritables motivations
tout au long du processus de recrutement

15 h 15 - 16 h 15

André HOT - CAMPUS METIERS
LinkedIn : le réseau professionnel pour votre recherche d'emploi

Samedi 24 février 2024

10 h 30 - 11 h 30

Marcellin GANDONOU - SENAKPON GROUP
Le Développement de Carrière et la Gestion du Changement :
Les clés pour Progresser dans le Monde Professionnel Africain

11 h 45 - 12 h 45

André HOT - CAMPUS METIERS
Optimisez votre candidature à l'emploi professionnel,
levier de productivité et de croissance pour l'entreprise et l'employé.

14 h 00 - 15 h 00

Thomas CAKPO - MASTER COACH
L'importance des Soft skills dans un CV

15 h 15 - 16 h 15

Rabiatou BELLO - IPIKAR CONSULTING
Identifier et analyser les véritables motivations
tout au long du processus de recrutement

dwdg.

Do Well Do Good

EDUCATION · CONSULTING · VENTURES

Notre mission est de former, conseiller et soutenir les leaders et futurs leaders afin de trouver le juste équilibre entre impact et performance, et ainsi créer une économie qui fonctionne pour tous et pour la planète.



Do Well Do Good Togo
Résidence du Bénin, rue Jubilé Super
Ramco, villa n°175
Tel : 91 75 59 91 - 70 12 43 92
www.dowelldogood.com

LOME . ABIDJAN . PARIS . BANGALORE

Le Forum AfricTalents est de retour à Lomé

Nous voici déjà à la 4^e édition d'AfricTalents Lomé !

Depuis la dernière édition, le monde continue de traverser des crises successives (Covid-19, conflits divers, crise de liquidité, etc.) mais le besoin en talents pour les entreprises et les organisations reste croissant et s'accélère même de façon significative s'agissant de l'Afrique.

Tous ces événements charrient leurs lots d'inquiétude et de désolation mais en même temps, ils obligent nos communautés à se réinventer, et à accélérer non seulement l'adoption des nouvelles technologies, sur fond d'industrialisation et d'urbanisation accélérées du continent.

Ces évolutions ne peuvent se faire qu'avec un capital humain aux standards mondiaux. La vocation d'AfricTalents, depuis ses fonds baptismaux, est d'aider les organisations à identifier leurs talents en créant un espace unique de rencontres où, les candidats soigneusement présélectionnés par les équipes d'Africsearch s'entretiennent avec les recruteurs des sociétés partenaires.

Les participants au Forum peuvent en outre prendre part aux nombreux ateliers de coaching de CV ou de recherche d'emploi avec les équipes AfricSearch et de l'ANPE, assistent aux présentations et enjeux des entreprises partenaires pour mieux comprendre les mutations en cours.

Cette édition 2024 s'inscrit aussi dans la lignée et la dynamique du Forum de financement des petites et moyennes entreprises organisé en octobre dernier par le cabinet Africsearch à l'Hôtel du 2 Février.

La dynamique démographique amènera à horizon 2050 l'Afrique à avoir le ¼ de la population mondiale. Dans ce contexte, l'Afrique doit créer 15 à 20 millions d'emplois qualifiés chaque année avec une jeunesse ayant 19 ans de moyenne d'âge ; un défi colossal.

AfricSearch au travers de ses Forums AfricTalents et SME Forum qui ont lieu chaque année depuis plus de 25 années apporte sa modeste contribution à ce défi immense. Mais la contribution de chacun d'entre nous sera essentielle pour réussir cette transformation du continent.

Nous souhaitons un bon forum à tous !

L'Équipe AfricSearch

L.frii

Le média du jeune africain

www.l-frii.com



BLOG

URBAN

RÉUSSITE

ACTUALITÉ

OPPORTUNITÉ

2 GRANDES PLATEFORMES

L.frii

www.l-frii.com

Yop L.frii

Décrochez le job de vos rêves

www.yop.l-frii.com



+228 93 834 342



contact@l-frii.com



L-frii.com

Exposants



Lomé Container Terminal S.A.



Société Béninoise d'Infrastructures Numériques



La Banque Panafricaine



Moving
together



Nous vous apportons l'énergie



Agence Nationale pour l'Emploi - TOGO



Partenaires



Financial Afrik

NOTREAFRIK

agence ecofin





DETECTEUR DE TALENTS DEVELOPPEUR DE COMPETENCES

Le capital humain au coeur de notre métier

AFRIC  SEARCH



NOM DE L'ENTREPRISE : AFRICSEARCH

PRÉSENCE EN AFRIQUE : Afrique du Sud, Bénin, Cameroun, Côte d'Ivoire, Kenya, Sénégal, Togo.



ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

- Conseil en Recrutement et en Ressources humaines

POSTES À POURVOIR

TREASURER **NAIROBI**
 MANAGING DIRECTOR'S ADVISOR **NAIROBI**
 GROUP SENIOR MANAGER, FINANCIAL CRIME **LOMÉ**
 CHEF D'USINE **CÔTE D'IVOIRE**
 DIRECTEUR FINANCIER
 SPÉCIALISTE DES MARCHÉS FINANCIERS AMÉRICAINS **BURKINA FASO**
 AREA SALES MANAGER (BILINGUE) **CAMEROUN**
 ASSOCIATE ADMINISTRATIVE SERVICES (BILINGUE) **CAMEROUN**
 RESPONSABLE DE PRODUCTION **CÔTE D'IVOIRE**
 DIRECTEUR JURIDIQUE SENIOR (BILINGUE) **TOGO**
 SPÉCIALISTE FINANCIER JUNIOR/SENIOR (BILINGUE) **TOGO**
 DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT **CÔTE D'IVOIRE**
 REGIONAL SALES MANAGER (BILINGUE) **RDC ET CÔTE D'IVOIRE**
 CHEF DE DÉPARTEMENT COMMERCIAL & MARKETING **CÔTE D'IVOIRE**
 CHEF DE DÉPARTEMENT AUDIT & CONTRÔLE DE GESTION **CÔTE D'IVOIRE**
 INGÉNIEUR PROJET RÉSEAU **TOGO**
 FISCALISTE **TOGO**
 ASSISTANT IT **TOGO**



CONTACTS RECRUTEMENTS

AFRICSEARCH - TOGO
 Tél. : +(228) 22 20 21 04
 E-mail : infotg@africsearch.com
 Web : www.africsearch.com



Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)



NOS MISSIONS

-  **Intermédiation sur le marché du travail**
Recrutement au profit des employeurs au plan national et international, renforcement de l'employabilité des chercheurs d'emploi.
-  **Promotion de l'entrepreneuriat**
Accompagnement technique à la création et au développement des entreprises et mise en relation des porteurs de projets avec les mécanismes de financement.
-  **Observation du marché du travail**
Production des informations sur l'emploi et la formation.

ANPE, ensemble pour un emploi pour tous

 **NUMERO 8384**
VERT GRATUIT

 n° 244 BKK, Avenue de la Chance, à coté de l'ancienne église catholique de Bè Klikamé. – BP : 4306 Lomé – TOGO,

 +228 22 25 97 74 / 77 / 78 / 94,  anpetogo@anpetogo.org

 www.anpetogo.org



NOM DE LA STRUCTURE :
AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)
PRÉSENCE EN AFRIQUE : Togo
DIRECTEUR GÉNÉRAL : M. Kossi TSIGLO



LES DIFFÉRENTES PRESTATIONS DE L'ANPE AU PROFIT DES CHERCHEURS D'EMPLOI, DES ENTREPRISES ET DES INVESTISSEURS

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) est un service public de l'emploi au Togo, placé sous la tutelle du Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social. C'est un des bras opérationnels du gouvernement en matière de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. L'ANPE a essentiellement pour mission l'intermédiation sur le marché du travail à travers le développement des compétences pour l'employabilité et l'insertion des chercheurs d'emploi dans le tissu économique d'une part et d'autre part l'accompagnement des investisseurs et des entreprises en mettant à leur disposition des ressources humaines de qualité.

Dans le cadre de sa mission, l'ANPE offre des prestations diversifiées à savoir :

- l'accompagnement des chercheurs d'emploi en vue de leur insertion professionnelle au plan national et international (accueil, écoute, entretien de positionnement, élaboration de projet professionnel, orientation professionnelle, renforcement de capacités, mise en relation avec les entreprises) ;
- l'assistance et le conseil des employeurs dans la définition de leurs besoins en compétences ;
- le recrutement et la mise à la disposition des employeurs des ressources humaines tant sur le plan national qu'à l'international ;
- le développement des formations professionnelles d'insertion directement liées aux opportunités d'emploi dans les territoires ;
- la prospection et l'identification des besoins immédiats en recrutement des entreprises ;
- l'anticipation à court et moyen termes des besoins quantitatifs et qualitatifs en compétences dans les secteurs porteurs de l'économie nationale pour répondre à la problématique de l'adéquation entre la formation et l'emploi ;
- l'accompagnement des dynamiques régionales et sectorielles visant l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi ;
- la production et la diffusion des informations sur le marché du travail en vue d'une meilleure prise de décisions en faveur de la promotion de l'emploi.

Adresse : N°244 BKK, Avenue de la Chance
(à côté de l'ancienne église catholique) Bè Klikamé,
Tél : (+228) 22 25 97 74 / 22 25 97 78 / 22 25 97 79
BP 3406 Lomé-Togo,

Email: anpetogo@anpetogo.org
Site web: www.anpetogo.org
Facebook : ANPE Togo
Numéro vert : 8384

ANPE, ensemble pour un emploi pour tous

BIA RECRUTE, POSTULEZ MAINTENANT !

BIA est active dans la vente, la location et les services après-vente d'équipements destinés aux travaux publics, aux mines, aux carrières, au transport et à l'énergie.

Nous sommes actuellement en pleine phase de développement et nous sommes à la recherche des talents suivants:

- > Technico-Commercial
- > Vendeur
- > Supply Chain
- > Finances
- > Ressources humaines
- > Stagiaires



Vous pensez pouvoir soulever des montagnes avec nous ?

N'attendez plus et postulez dès maintenant !



Rendez-vous
sur notre site !





Moving
mountains
together



NOM DE L'ENTREPRISE : BIA

PRÉSENCE EN AFRIQUE : 25 pays

EFFECTIFS : 1 300

DIRIGEANT : M. Vincent BIA



ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

Le groupe BIA est actif dans la vente, location et le service après-vente d'équipements destinés aux travaux publics, aux mines, aux carrières et au transport.

BIA est présent en Europe, Afrique et Asie et compte plus de 1 000 collaborateurs enthousiastes.

POSTES À POURVOIR #8

TECHNICO-COMMERCIAL (2) ZAMBIE, CÔTE D'IVOIRE

SALES ASSISTANT (2) CÔTE D'IVOIRE, MALI, SÉNÉGAL

RESSOURCES HUMAINES (2) RDC, CAMEROUN

STAGIAIRE ADMINISTRATIF & FINANCIER (2) MALI, BENIN

RESPONSABLE DES RECRUTEMENTS

Barbara BASTIN
Recruitment & Mobility Manager
E-mail : jobs@biagroup.com



DONNEZ LE
MEILLEUR DE
VOUS-MÊME
AVEC
ECOBANK



Nous sommes fiers
d'être l'un des
meilleurs employeurs
d'Afrique



ecobank.com

Ecobank
La Banque Panafricaine



NOM DE L'ENTREPRISE : ECOBANK TOGO

GROUPE :

ECOBANK TRANSNATIONAL INCORPORATED

PRÉSENCE EN AFRIQUE :

33 filiales et 2 bureaux de représentation.

EFFECTIFS : 324

DIRIGEANTS : M. Souleymane TOURE

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

- Services Bancaires et Financiers

POSTES À POURVOIR #19

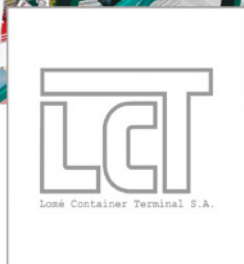
ANALYSTE CRÉDIT SÉNIOR
CHARGÉ DE COMPTES SECTEUR PUBLIC
CHARGÉ DE COMPTES PME/PMI
ANALYSTE CRÉDIT LOCAL CORPORATE
CHARGÉ DE SOLUTIONS ACQUISITIONS
CHARGÉ DE SOLUTIONS CASH MANAGEMENT/SALES
SPÉCIALISTE FINANCES (SÉNIOR)
AGENT DE CONFORMITÉ
CONTRÔLEUR INTERNE
AUDITEUR INTERNE SÉNIOR
JURISTE JUNIOR
CHEF DIVISION ANALYSTE CRÉDITS
AGENT ADMINISTRATION CRÉDIT
AGENT CREDIT FACTORY
CHARGÉ DE COMPTES CANAUX DIGITAUX
CHARGÉ DE COMPTES RÉSEAU D'AGENCES BANCAIRES
CHARGÉ DE COMPTES CLIENTÈLE JEUNES
CHARGÉ DE COMPTES DIASPORA
RESPONSABLE RÉCLAMATION

CONTACTS RECRUTEMENT

Tél. : (+228) 22 21 03 03

Tél. : (+228) 22 21 72 14

E-mail : ALLETG-RecrutementExterne@ecobank.com



MANUTENTION PORTUAIRE

HORAIRE

ADMINISTRATION :

LUNDI À VENDREDI

8H00 • 12H30 & 14H00 • 17H30

SERVICE EXPLOITATION :

24H/24 – 7J/7

ADRESSE

☎ 00228 22 53 70 00 / 22 53 70 25

✉ LCT_INFO@lct-togo.com

🌐 www.lct-togo.com

📍 Bld. du Mono, rond-point Foyer des Marins,
Zone Portuaire - 09BP9103 Lomé – TOGO

La Perle de l'Afrique





NOM DE L'ENTREPRISE :
LOME CONTAINER TERMINAL (LCT) SA

GROUPE :
TERMINAL INVESTMENT LIMITED (TIL)

EFFECTIFS : 880 permanents et 950 emplois indirects

DIRIGEANTS : M. Rachid BAHO

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

- Manutention portuaire,
- Transbordement.



POSTES À POURVOIR #7

AUDITEUR INTERNE (2)

CONTRÔLEUR DE GESTION (1)

RESPONSABLE FORMATION TECHNIQUE (1)

GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES (1)

SUPERVISEUR DE MATÉRIEL DE MANUTENTION SPÉCIALE - BOSCO (2)

RESPONSABLE DES RECRUTEMENTS

BASSABI-BONFOH A. Nabine
Coordonnateur RH chargé du recrutement
Tél. : (+228) 22 53 70 00 / 96 80 33 82
E-mail : nbonfoh@lct-togo.com

La Société Béninoise d'Infrastructures Numériques est le premier opérateur global du Bénin avec sa marque commerciale Celtiis qui offre aux populations des services variés : mobile et fixe, connexion haut débit, mobile money et cloud computing avec des gammes adaptées pour les particuliers et les entreprises.

MOBILE ET FIXE

Pay as you go, Top appel, Forfaits Mixtes, My Mix Premium , Pass chrono, Gamme IllimiNet, Gamme Pass Internet connect, Mes numéros préférés, Pass International Hello, Pass Voyage Roaming, Celtiis Business Fixe, Celtiis Business RNIS, Celtiis Numéro court Flotte Mobile Celtiis

CONNEXION HAUT DÉBIT

CELTIIIS FIBRE DUALPLAY
MODEM 4G,
FTTH FTTO,
BUSINESS VPN

MOBILE MONEY

Celtiis Cash est une offre mobile money innovante de transfert d'argent, paiement de factures, paiement de biens et services, proposée en partenariat avec CORIS BANK et BIIC

CLOUD COMPUTING

SERVEUR VIRTUEL,
BACK UP AS A SERVICE,
SERVICES DATACENTER +

Opérateur
global 100%
Bénin

N°1



Une assistance client
digitalisée



Le meilleur rapport
qualité / prix

Des **dizaines d'agences**, franchises, boutiques et kiosques sans compter nos milliers points de vente

La SBIN est un environnement multi culturel résolument orienté humain, client, performance et résultat. Avec un Personnel motivé, elle offre un cadre propice à l'éclosion et à l'épanouissement des jeunes talents. Rejoignez-nous pour écrire votre page de l'histoire !



Service client
7373



Écrivez-nous sur whatsapp via le
+229 40 40 40 40



Envoyer un mail
serviceclient@sbin.bj



Alertez nous
alerte.ethiqueetcompliance@sbin.bj



NOM DE L'ENTREPRISE : SOCIÉTÉ BÉNIÑOISE D'INFRASTRUCTURES NUMÉRIQUE (SBIN) SA

GRUPE :

GESTION DÉLÉGUÉE DE LA SBIN PAR LE GROUPE SONATEL

PRÉSENCE EN AFRIQUE : Bénin

EFFECTIFS : 245 RH

DIRIGEANTS : M. Omar Guèye NDIAYE

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

Opérateur de Télécommunication intervenant dans le Mobile, le fixe, la fibre optique, la connexion haut débit et le Mobile Money.

POSTES À POURVOIR #98

- CHEF PROGRAMME SI
- CHEF SERVICE COMMUNICATION DIGITALE
- CHEF DÉPARTEMENT DATA ET DIGITAL FACTORY
- CHEF DÉPARTEMENT PILOTAGE DE LA VALEUR & ANALYSE
- CHEF DÉPARTEMENT SÉCURITÉ RÉSEAUX ET SI
- CHEF SERVICE GO2MARKET ET PILOTAGE
- CHEF SERVICE DÉPLOIEMENT IP & TRANSMISSION
- CHEF SERVICE SUPPORT UTILISATEURS ET FONCTIONNEL SI
- RESPONSABLE PRODUITS FIXE MOBILE B2B
- ARCHITECTE CORE ET PLATEFORMES DE SERVICES
- ACCOUNT MANAGER WHOLESALES
- PILOTE DE SERVICE RADIO
- CHARGÉ DE L'ADMINISTRATION DES VENTES
- INTÉGRATEUR RÉSEAUX ET SÉCURITÉ
- CONSEILLER RELATION CLIENT À DISTANCE B2B/B2G
- ANALYSTE SOC
- CONSEILLER CLIENTÈLE VIP - VVIP
- INGÉNIEUR DE PRODUCTION SI
- CHEF ZONE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL
- CHEF SERVICES OPÉRATIONS FINANCIÈRES
- CHEF SERVICE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU CONTRÔLÉ, FRANCHISÉS ET SHOP IN SHOPS
- SUPPORT ACTIVATION ET FORMATION PERMANENTES
- CHEF SERVICE OPÉRATION SERVICE CLIENT
- INSPECTEUR PERFORMANCES ET CONFORMITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION
- CHEF SERVICE SUPPORT MÉTIER RELATION CLIENT
- ANALYSTE DE DONNÉES ET BIG DATA
- BUSINESS DÉVELOPPER
- BUSINESS DÉVELOPPER (CHARGÉ DE L'ACQUISITION & DU TRADE)
- CHEF DÉPARTEMENT STRATÉGIE
- ASSISTANT EN DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU CONTRÔLÉ, FRANCHISÉS ET SHOP IN SHOPS
- RESPONSABLE STRATÉGIE
- ADMINISTRATEUR VENTES TERRAIN, CANAUX DIGITAUX ET PILOTAGE COMMANDES/LIVRAISON
- AUDITEUR QUALITÉ INTERNE
- RESPONSABLE OPÉRATION FRONT OFFICE
- PILOTE PLATEAU TÉLÉPHONIQUE INTERNE ET EXTERNE
- CHEF SERVICE CONTRÔLE DE GESTION CENTRALE ET BUDGET
- ASSISTANT PILOTAGE DE LA PERFORMANCE ET VIGIE
- CHEF DÉPARTEMENT CONTRÔLE DE GESTION ET PERFORMANCES
- RESPONSABLE OPÉRATION BACK OFFICE
- CHEF SERVICE CONTRÔLE DE GESTION OPÉRATIONNELLE ET PILOTAGE DE LA PERFORMANCE
- CHARGÉ OPÉRATION BACK OFFICE COMMERCIAL
- RESPONSABLE SUPPORT OPÉRATIONNEL
- AUDITEUR IT
- RESPONSABLE QUALITÉ ET PARCOURS CLIENT
- SUPERVISEUR PLATEAU TÉLÉPHONIQUE INTERNE
- CHARGÉ MARKETING ET PARTENARIATS CELTIIS BUSINESS
- PILOTE PLATEAU DIGITAL
- INGÉNIEUR COMMERCIAL B2G
- CONSEILLER COMMERCIAL BACK OFFICE TECHNIQUE
- ARCHITECTE AVANT-VENTE POUR SOLUTIONS ICT
- CONSEILLER COMMERCIAL BACK OFFICE IDENTIFICATION
- CHARGÉ DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE LA CULTURE CLIENT
- CHEF DÉPARTEMENT SERVICES PARTAGÉS
- CHEF DÉPARTEMENT MANAGEMENT DES RH
- CHEF SERVICE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- CHEF SERVICE RECRUTEMENT, PERFORMANCE ET COMMUNICATION INTERNE

RESPONSABLE DES RECRUTEMENTS

Guy HOUÉGOUNOU
 Directeur des Ressources Humaines
 Tél. : (+229) 40 10 01 32
 E-mail : guy.houegounou@sbin.bj

AFRIC TALENTS

FORUM DE
RECRUTEMENT
LOMÉ - 2024

TOGOCOM METIERS D'AVENIR

CARRIERE DANS LE DIGITAL
ORIENTATION DES JEUNES
MASTERCLASS **TELECOM**
OFFRES DE STAGES & EMPLOIS



Ven. 23 fév.
Sam. 24 fév.



Centre de conférence ETI
Siège Ecobank, Bvd du Mono

Jeunes talentueux,
inscrivez-vous ici ! 

<https://www.africtalents.fr>



Avancer. Pour Vous. Pour Tous.



AFRIC TALENTS

FORUM DE
RECRUTEMENT
LOMÉ - 2024

TOGOCOM METIERS D'AVENIR

CARRIERE DANS LE DIGITAL
ORIENTATION DES JEUNES
MASTERCLASS **TELECOM**
OFFRES DE STAGES & EMPLOIS



Ven. 23 fév.
Sam. 24 fév.



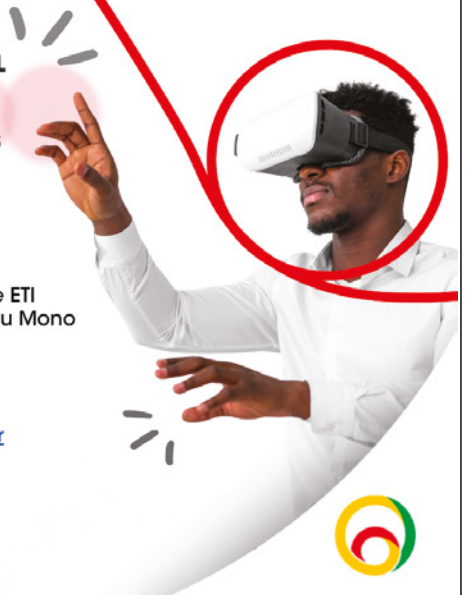
Centre de conférence ETI
Siège Ecobank, Bvd du Mono

Jeunes talentueux,
inscrivez-vous ici ! 

<https://www.africtalents.fr>



Avancer. Pour Vous. Pour Tous.





Togocom



NOM DE L'ENTREPRISE : TOGOCOM

GROUPE : AXIAN GROUP

PRÉSENCE EN AFRIQUE :

Présent dans 15 pays africains

EFFECTIFS : 1 065

DIRIGEANTS : M. Pierre-Antoine LEGAGNEUR

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

Vente de flux Internet et voix, extension de fibre optique, extension de réseau mobile, extension de téléphone fixe.



POSTES À POURVOIR

CARRIÈRE DANS LE DIGITAL

ORIENTATION DES JEUNES

MASTERCLASS TELECOM

OFFRES DE STAGES ET EMPLOIS

RESPONSABLE DES RECRUTEMENTS

Maxime Dazzima KADISSOLE

Manager Gestion des Compétences & Performances

Tél. : (+228) 70 42 20 93

E-mail : Dazzima.KADISSOLE@togocom.tg

Votre **service libre** a la
pompe, uniquement
dans les **Oasis Zener** !



duclini



Nous vous
apportons
l'énergie!

Xtraline

Xtrazole



www.zener.tg



NOM DE L'ENTREPRISE : ZENER SA

GROUPE : OSEOR

PRÉSENCE EN AFRIQUE : Togo et Bénin

EFFECTIFS : 90

DIRIGEANTS : M. Jonas DAOU

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

Énergie (Gaz et carburant)



POSTES À POURVOIR #10

INGÉNIEUR MÉCANICIEN

INGÉNIEUR INFORMATICIEN

COMMERCIAL PNEU

COMMERCIAL LUBRIFIANT

COMMERCIAL DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL

RESPONSABLE DES RECRUTEMENTS

Godwin KOUZAN

DRH

Tél. : (+228) 90 03 93 17

E-mail : godwin@zener.tg



Moi Jeu Tri

Citoyens d'aujourd'hui et de demain



ENGAGER, PAR L'ÉCOLE, LA TRANSFORMATION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE EN AFRIQUE.
MOBILISER LES CITOYENS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN AUX ENJEUX DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE
ET DE LA VALORISATION DES DÉCHETS.



Mobiliser un réseau de **mécènes** (fondations, entreprises, institutions internationales)



Eduquer les **jeunes générations** aux enjeux de la **gestion des déchets** et de la **protection de l'environnement**



Accompagner les **collectivités locales** dans leur transformation écologique via la construction d'écosystèmes territoriaux



Favoriser l'**inclusion** et l'**insertion professionnelle** des **jeunes** dans les économies **sociale, verte et circulaire**



Promouvoir l'**innovation sociale** autour des déchets et favoriser l'accès à des services essentiels



TOGO

353, Rue Nawaré,
BP 4396 Lomé - Togo



CÔTE D'IVOIRE

Rue de Jardins, Cocody 2 Plateaux,
BP 101 Cidex ABIDJAN



FRANCE

11 Rue Oswaldo Cruz
75016 Paris

**VOUS SOUHAITEZ
DEVENIR PARTENAIRE ?**

moijeutri@moijeutri.org
<http://moijeutri.org>



EXECUTIVE COACHING

MANAGEMENT

**PERFORMANCE
ORGANISATIONNELLE**

TEAM BUILDING

SOLUTIONS RH



SENAKPON
G R O U P

**PERFORMANCE
COMMERCIALE**

LEADERSHIP

CERTIFICATION

RETRAITE STRATÉGIQUE

**DÉVELOPPEMENT
PERSONNEL**



DE LA PERFORMANCE À L'EXCELLENCE

ABIDJAN - BRAZZAVILLE - COTONOU - GENÈVE - LOMÉ

info@senakpon.com



GANDONOU S. Marcellin
CEO SENAKPON GROUP

POURQUOI CHERCHEZ-VOUS DU TRAVAIL ? **4 PIÈGES À ÉVITER QUAND VOUS CHERCHEZ DE L'EMPLOI.**

Travailler, c'est quelque chose de légitime, de noble mais également il semble que le travail éloigne de nous des vices. Chercher un emploi devrait être un projet en lui-même et orienté vers un objectif précis. C'est parce que la plupart des chercheurs d'emploi ne le considèrent pas comme un projet que généralement ils se retrouvent pris au piège dans des entreprises qu'ils n'apprécient pas mais qu'ils ne peuvent pas non plus quitter et finissent frustrés et aigris en entraînant les entreprises dans la contre-performance. Si vous souhaitez connaître de l'épanouissement sur le plan personnel comme professionnel dans votre recherche de travail, voici ci-après les pièges à éviter.

I. CHERCHER À FUIR LE REGARD DE LA SOCIÉTÉ ET DE LA FAMILLE.

Ne pas avoir du travail dans le contexte africain, peut devenir quelque chose d'assez frustrant et difficile à supporter. On peut être perçu comme un paresseux même si l'on fournit des efforts pour trouver du travail. Parfois les gens sont obligés de se défendre et démontrer qu'ils essaient mais que ce sont les opportunités qui manquent. Effectivement l'environnement de travail dans nos pays n'est pas des plus reluisants. Quand on est par exemple l'ainé(e) d'une famille, la responsabilité devient lourde à porter. Parfois les familles misent sur l'ainé (e) pour porter les autres enfants. Cependant même si ces raisons existent, votre recherche de travail ne doit pas juste s'y baser, sinon vous risquez de vivre une frustration et dans l'hypothèse où vous ne ferez pas de bonnes expériences dans les entreprises, vous risquez d'en porter la responsabilité à la famille. Et vous risquez aussi de vous sentir prisonnier, au cas où vous auriez trouvé un bon poste.

II. CHERCHER MIEUX AILLEURS

Si vous êtes actuellement en poste tout en cherchant de nouvelles opportunités, c'est votre droit. Mais attention ! Assurez-vous que vous avez développé une expertise avérée et reconnue, dont le marché a vraiment besoin. Beaucoup se limitent à ce qu'ils pensent d'eux-mêmes et sont convaincus qu'en renonçant à leur emploi actuel, ils en trouveront un autre dans l'immédiat. L'herbe n'est pas forcément verte ailleurs, peut-être que vous avez besoin de renforcer vos compétences là où vous êtes actuellement, tout en continuant par produire du résultat exceptionnel et indiscutable. En faisant ainsi, deux possibilités s'offrent à vous :

- **Vous devenez promouvable dans votre entreprise actuelle ;**
- **Vous devenez débauchable pour servir ailleurs.**

C'est toujours plus intéressant quand c'est une entreprise qui vient vous chercher. Développez-vous suffisamment au lieu de courir derrière seulement un meilleur pour lequel vous n'êtes pas vraiment préparés. Beaucoup ont eu des opportunités mais ont été désenchanté soit eux-mêmes, par les entreprises ou ces dernières ont été déçues.

III. CHERCHER À PAYER SES FACTURES ET COUVRIR SES CHARGES.

On ne cherche pas du travail parce qu'on a des factures ou des charges à couvrir même si on peut essayer de comprendre cela. C'est ainsi que beaucoup ont été pris dans l'engrenage des crédits. Il faut que vous sachiez que les ressources appellent les charges et crédits. En rentrant dans une entreprise, vous aurez certainement un niveau de charges relativement faible. Le système est fait de sorte que vous aurez de nouvelles possibilités d'avoir encore plus de crédits pour d'autres charges qui n'existaient pas et dont vous n'étiez pas conscients. Finalement vous vous retrouvez à augmenter vos charges sans issu et c'est ainsi que beaucoup passent le temps à payer des crédits avec le sentiment qu'ils travaillent pour les autres.

IV. CHERCHER À S'OCCUPER OU SORTIR DE LA MAISON.

- **Donnez-moi ce que vous avez ;**
- **Je suis prêt à faire tout ce que vous me demanderez ;**
- **Je peux tout faire...**

Voilà des propos que tiennent certains chercheurs d'emplois à des entretiens d'embauche. Lorsqu'on cherche du travail, c'est parce qu'on a une compétence à vendre et dont les entreprises ont besoin et non pour venir faire tout ce que les gens veulent. Quand vous vous présentez de cette façon, c'est normal qu'on vous envoie acheter le déjeuner à midi, faire les photocopies, faire les petites courses du chef... Beaucoup choisissent cela, parce que cela leur permet de sortir de la maison. Quand on cherche du travail, c'est pour être épanoui sur tous les plans.

BONUS : 3 QUESTIONS À SE POSER LORSQU'ON CHERCHE DU TRAVAIL.

- 1. Ce dans quoi je m'engage ou désire m'engager, me correspond-il ?
Cela est-il conforme à ma passion ? Est-ce quelque chose que j'aime avec le sentiment de bien-être tous les soirs ?**
- 2. Pourrai-je devenir meilleur en faisant ce travail ? Ne prenez pas un travail, parce que c'est ce qui est disponible. C'est un peu comme si vous décidez de vous marier avec la première personne que vous venez juste de rencontrer dans la rue. Feriez-vous cela ? Je ne pense pas.**
- 3. Puis-je gagner de l'argent et en quantité en faisant ce job ?
Voyez-vous, l'argent est présent dans le jeu à la différence qu'il n'intervient pas en premier lieu.**

Je vous souhaite beaucoup de chance dans votre recherche d'emploi en sachant que la chance, comme l'a dit quelqu'un, c'est la rencontre entre la préparation et l'opportunité. Préparez-vous et soyez prêts.

À votre réussite.

GANDONOU S. Marcellin
CEO SENAKPON GROUP
Coach- Auteur-Formateur-Conférencier international.



Le Bon Goût
de Chez Nous !

Premier bouillon de cuisine panafricain 100% naturel, **AFRICUBE** est un concentré d'ingrédients riches, nutritifs et goûteux qui apporte à vos plats, saveur et authenticité.

Issu de l'agriculture africaine, **AFRICUBE** est produit Pour Nous et Par Nous.

Grâce à notre savoir-faire,
il révèle dans nos assiettes
Le Bon Goût de Chez Nous !



AFRICUBE
est votre
« allié santé »
par excellence.

Contactez nous:

+228 93 14 33 38

contact@africube.tg

Avedji-Totsivi 01BP1485, Rue Agoti, Lomé



@africube_togo

IPIKAR

CONSULTING

Conseil
En Restructuration d'Entreprise
Et en Relations Humaines

NOS PRESTATIONS RH ADAPTEES A VOS BESOINS



SENSIBILISATION/FORMATION DES EQUIPES SUR LE « CARE MANAGEMENT »

FORMATIONS, MASTERCLASS

Qualités relationnelles au travail, gestion du stress,
intégration des collaborateurs...

TEAM BUILDING

ACCOMPAGNEMENT A LA DEMARCHE QVT/QVCT

ENQUÊTE SUR LE CLIMAT SOCIAL

Administration et gestion des questionnaires
Présentation debriefing et recommandations

RESTITUTION DES LIVRABLES

Deux rapports de synthèse destinés à
l'équipe dirigeante (RPS et QVT)
Rapport (RPS) individuels destinés aux participants

ASSISTANCE A LA MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION

Mise en place, sensibilisation et formation des équipes
Accompagnement (conseil/technique)

SUIVI OPERATIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT AU MAINTIEN DE LA MOBILISATION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PLANS D'ACTION

Réunions mensuelles pour validation des progressions ou ajustement des plans d'action.



L'ONBOARDING, UN OUTIL RH EFFICACE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ET DE LA MARQUE EMPLOYEUR.

L'onboarding peut être un atout majeur pour l'entreprise à condition de savoir le manier, ce qui sous-entend une certaine délicatesse d'action...rien d'étonnant puisque c'est généralement le cas dès que le facteur humain est pris en compte. Pour mieux appréhender la notion, nous allons commencer par la définir, la placer dans un contexte RH, avant de mettre en lumière ses avantages pour l'entreprise.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le terme anglais « Onboarding » est dérivé du « onboard » qui veut dire embarquer ou intégrer. En langage RH, ce terme correspond au processus mise en place pour organiser l'accueil et l'accompagnement du nouvel employé vers l'autonomie, susciter son engagement et lui permettre d'atteindre rapidement ses objectifs individuels et collectifs au sein de l'entreprise.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Contrairement à ce que l'on serait tenté de croire l'onboarding RH ne se limite pas à l'organisation d'un beau discours et/ou d'un pot d'accueil du premier jour, il s'agit d'un processus bien structuré qui peut durer plusieurs mois ; il commence dès la confirmation d'embauche (pré-boarding), et se poursuit par l'accueil du premier jour, l'orientation, la formation et le suivi jusqu'à ce que la recrue s'imprègne complètement de son nouveau cadre de travail, des valeurs et de la culture de votre entreprise.

Par ailleurs, la démarche doit être à la fois spontanée et subjectif car l'employeur doit analyser et tenir compte de certains éléments tels que le profil DISC et la personnalité de chaque nouvelle recrue (Ex : plus d'attention pour les introvertis contrairement aux extravertis).

LE CONTEXTE

Le marché dit « de candidats » généré par la course aux « talents » contraint les organisations à repenser les méthodes traditionnelles et à mettre en place des mécanismes de séduction pour attirer, fidéliser et booster la productivité des nouvelles recrues.

Toutes comprennent que seule l'image de marque ne suffit plus pour convaincre un talent ni garder voire fidéliser un collaborateur. L'un comme l'autre exige désormais des actes et des preuves des bonnes intentions des organisations à l'égard de leur bien-être physique, mental et social.

LES AVANTAGES

En réalité, la démarche est bénéfique tant à l'entreprise qu'à l'employé, il s'agit principalement de :

• Réduire le turn-over

1. Trouver le profil qui convient pour une organisation peut s'avérer laborieux.

2. Le « oui » d'un candidat à une proposition d'embauche ne garantit en rien qu'il se présentera à l'entreprise comme convenu. (d'où l'importance du pré-boarding pour éviter une mauvaise surprise).

3. Garder un salarié devient de plus en plus complexe et la nouvelle recrue qui a du mal à s'intégrer à son nouvel environnement pense généralement à tenter sa chance ailleurs... un nouveau processus de recrutement doit se remettre en place générant un nouvel investissement en temps et en coûts.

La rétention est alors devenue l'un des principaux challenges auxquels doivent aujourd'hui faire face les entreprises avec des taux de turn-over de plus en plus élevés. Pour pallier ses difficultés, certains (malheureusement encore trop peu) ont recours à de nouvelles stratégies visant à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) avec la mise en place de nouveaux outils RH comme l'onboarding dont la réussite est souvent décisive dans le cycle de vie d'un collaborateur au sein d'une entreprise.

• Motiver le nouveau collaborateur/améliorer sa productivité

La nouvelle recrue se sent en confiance et adhère à l'esprit de l'entreprise, le doute s'estompe, le stress disparaît et il se concentre très rapidement sur ses objectifs... bref, il est heureux d'être là !

Son enthousiasme devient un réel levier de performance car il veut prouver à son employeur qu'il est le bon choix. Tout ceci permet à l'entreprise d'atteindre plus rapidement le « seuil de rentabilité » du salarié et constater un rendement du capital investi.

• Booster la marque employeur

Si « l'expérience candidat » est reconnue comme un levier de communication percutant pour les organisations dont les RH se transforment pour l'occasion en « marketeurs » pour séduire et convaincre les talents, la période d'intégration est l'occasion de marquer le nouveau salarié par une impression positive et factuelle.

Il est rassuré, se fait très vite une bonne opinion de son nouvel employeur, est convaincu d'être au bon endroit, il en parle autour de lui et devient ainsi un ambassadeur de la marque.

Il est toutefois important de préciser une fois encore qu'un onboarding RH ne s'improvise pas, pour en faire une réussite, il faut bien le pensé, le structuré et le mener avec délicatesse, car une intégration non soignée a des conséquences néfastes tant en matière de coûts que sur l'image de l'organisation.

*Mais pas de panique, prenez juste la bonne décision,
nous sommes là pour vous accompagner sur ce projet !*

L'AFRIQUE AU COEUR DE L'INFO MONDIALE



- 📍 **Le magazine qui offre** une nouvelle grille d'analyse et de lecture du continent
- 📍 **Plus de repères** sur cette Afrique bouge et gagne
- 📍 **Un regard visionnaire** sur l'Afrique d'aujourd'hui et de demain



 www.notrefrik.com  ecrire@notrefrik.com  [@NotreAfrik](https://twitter.com/NotreAfrik)  [NotreAfrik](https://www.facebook.com/NotreAfrik)

Retrouvez la version digitale sur :





CABINET DE FORMATION ET DE COACHING
EN COMMUNICATION ET LEADERSHIP

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Infoline : (+225) 04850000 • (+225) 09245497 • (+225) 02132552



LES “SOFT SKILLS”, LES “AS” POUR RÉUSSIR SON ENTRETIEN D’EMBAUCHE.

QU’EST-CE LES “SOFT SKILLS” ?

Le terme est à la mode, mais de nombreux candidats en ignorent le sens. La traduction littérale est “compétence douce”, mais on trouve aussi les termes de compétences comportementales, transversales, cognitives, personnelles... Autrefois, on parlait aussi de “savoir-être” en opposition aux savoir-faire. Ces derniers sont appelés hard skills ou compétences techniques. Les soft skills sont donc des compétences relatives à la manière de se comporter ou d’agir. Elles sont le plus souvent transposables et réutilisables : c’est en cela qu’elles intéressent les recruteurs, car elles prouvent la capacité du futur employé à évoluer sur différentes missions, postes, voire métiers. Facilitant l’adaptabilité dans l’entreprise.

“93 % des employeurs considèrent les soft skills comme des facteurs essentiels dans leur décision d’embauche. [source : Wonderlic – 2016].”

Certaines soft skills sont innées, car chacun d’entre nous avons des prédispositions à l’empathie, à l’écoute ou à l’organisation. Mais la plupart des compétences douces peuvent aussi être apprises ou renforcées.

À savoir :

- **Des traits de personnalité, le plus souvent innés et stables, comme la curiosité ou l’aisance relationnelle ;**
- **Des capacités émotionnelles, comme l’optimisme ou l’enthousiasme ;**
- **Des compétences qui s’acquièrent ou se développent, comme la créativité, la concentration, l’organisation...**
- **Leur point commun est une grande transversalité, contrairement aux hard skills qui sont le plus pointues, techniques et spécialisées. C’est pourquoi les deux volets sont souvent plébiscités par les recruteurs : une personne techniquement compétente n’est pas forcément la plus pédagogue ou la plus qualifiée pour motiver une équipe !**
- **À la croisée des soft et des hard skills, les mad skills sont des compétences comportementales que vous développez en dehors du contexte professionnel. Il s’agit par exemple de la pratique du théâtre qui vous donne une belle aisance à la prise de parole en public. Si vous postulez pour un poste de responsable d’équipe alors que vous n’avez pas d’expérience professionnelle de manager, vous pouvez ainsi valoriser la présidence d’une association dans laquelle vous gérez des projets, résolvez des conflits et faites preuve de leadership.**

LES SOFTS SKILLS COMPORTEMENTALES

Elles concernent tout ce qui relève de la capacité à agir et à prendre des décisions, en favorisant la résolution de problèmes plus ou moins complexes. Cet objectif demande à la fois de l'autonomie et un sens des responsabilités, mais aussi une grande capacité d'adaptation. Cette dernière permet à la personne d'agir et surtout de réagir face à un problème, à une personne ou à un changement d'environnement. Sa réaction dépend aussi de sa manière de gérer le stress.

Les principales soft skills comportementales sont les suivants :

**1 – LA CAPACITÉ À S'ORGANISER ; 2 – L'ADAPTABILITÉ ; 3 – L'AUTONOMIE ;
4 – LE SENS DES RESPONSABILITÉS ; 5 – LA DISCIPLINE ET L'AUTO-DISCIPLINE ;
6 – LA GESTION DU STRESS ; 7 – L'AUDACE ; 8 – L'ESPRIT D'INITIATIVE ;
9 – LA GESTION DU TEMPS.**

LES SOFT SKILLS RELATIONNELLES

Ces compétences relèvent des relations interpersonnelles, pour les employés appelés à travailler en équipe, mais pas seulement. Il s'agit aussi de jauger la façon dont la personne interagit avec ses collègues, sa hiérarchie, les clients, les fournisseurs, les usagers... Avoir un bon contact est une chose, savoir communiquer et se faire comprendre en est une autre ! Les compétences relationnelles demandent de la confiance en soi pour mobiliser les ressources nécessaires, mais aussi de l'empathie pour savoir écouter l'autre et tenir compte de son feedback. L'intelligence émotionnelle est une compétence très recherchée, car elle favorise un certain optimisme souvent communicatif. Et des soft skills qui relèvent du travail en équipe...

Les principales soft skills relationnelles sont :

**10 – LA COMMUNICATION ; 11 – L'ESPRIT D'ÉQUIPE OU DE COOPÉRATION ;
12 – L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE, PARFOIS APPELÉE EMPATHIE ;
13 – LA NÉGOCIATION ; 14 – LA CAPACITÉ À DÉLÉGUER ; 15 – LA TOLÉRANCE ;
16 – LA CONFIANCE EN SOI ; 17 – LA RÉOLUTION DE CONFLITS ET LA MÉDIATION ;
18 – LE LEADERSHIP OU CAPACITÉ À MOTIVER ;
19 – LA CAPACITÉ À CRÉER ET ENTRETENIR UN RÉSEAU.**

LES SOFT SKILLS COGNITIVES

Ce dernier groupe de compétences sont plus personnelles, voire intimes, et relatives à la pensée et à la manière dont la personne apprend, d'elle-même et de son environnement. La mémoire et la capacité de concentration sont des compétences qui se travaillent et s'entretiennent, tout comme la créativité et l'esprit de synthèse. Les recruteurs apprécient aussi les compétences liées à l'esprit critique, à la capacité de se remettre en question pour apprendre et évoluer ou prendre du recul sur soi et ses missions.

On retrouve dans les soft skills cognitives :

**20 – LA MÉMOIRE ; 21 – L'ATTENTION ET LA CONCENTRATION ;
22 – L'ESPRIT CRITIQUE ; 23 – LA CRÉATIVITÉ ;
24 – LA CAPACITÉ À SE REMETTRE EN QUESTION ET À REBONDIR (RÉSILIENCE) ;
25 – LA PERSÉVÉRANCE ; 26 – LA CAPACITÉ DE SYNTHÈSE ;
27 – LA CURIOSITÉ INTELLECTUELLE.**

COMMENT METTRE EN VALEUR LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES SUR SON CV ?

QUELLE EST L'IMPORTANCE DU SAVOIR-ÊTRE LORS D'UN ENTRETIEN ?

Avoir des connaissances techniques c'est bien, posséder quelques aptitudes interpersonnelles, c'est mieux !

Mais rassurez-vous, il n'y a pas de mauvaise ou de bonne compétence en matière de savoir-être... Un recruteur cherche avant tout à comprendre comment vous êtes capable d'évoluer dans un environnement professionnel. Et, à ce titre-là, vous ne pourrez pas développer un savoir-faire relationnel ou enrichir vos compétences interpersonnelles du jour au lendemain ! Celles-ci sont propres à votre personnalité et à votre parcours professionnel et personnel. Montrez-vous tel que vous êtes. Le recruteur, qui connaît déjà l'équipe que vous êtes censé rejoindre, évaluera ensuite à quel point vous devriez réussir à vous intégrer facilement ou non.

En revanche, faire preuve de savoir-vivre pendant l'entretien d'embauche est un minimum. La ponctualité, la politesse et le respect sont des exemples de savoir être essentiels en entretien comme en entreprise sur lesquels un recruteur ne transigera pas, et ce quelles que soient les qualités techniques ou l'expérience que vous possédez en tant que candidat.

Thomas CAKPO
CEO MASTER COACH



H&C EXECUTIVE EDUCATION
L'Université des dirigeants

Optimisez vos leviers de performance avec H&C



BOX DE LIVRES

Outillez-vous avec nos guides pratiques: Box du Dirigeant, Box du Management simplifié, Box du Manager Commercial, la Box de l'Entrepreneur



MAGAZINES

Accédez au meilleur de l'information avec : Impulsion de mon Succès, Impulsion des PME, Le Catalyseur de Performance, Vendeur d'Elite



PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT

Bénéficiez d'un accompagnement sur mesure avec: Parcours Managers, Dirigeants, Cadres, Futurs Talents, Entrepreneur, Mobilisation du Personel



CERTIFICATIONS

Montez en compétence avec nos Certifications 100% en ligne: Marketing Digital 4.0, Vendeur d'Elite 4.0, Manager Commercial 4.0, Entrepreneur Certifié 4.0, Dirigeant Certifié



WORKSHOPS

Vivez l'expérience unique de nos Workshops: Executive Leadership Workshop, Next One Entrepreneur Workshop, & Workshops Thématiques



E-LEARNING

Faites appel à nous pour construire une plateforme Elearning personnalisée pour vos équipe et vous.

BENIN - BURKINA FASO - CAMEROUN - R. CONGO - COTE D'IVOIRE - GABON - GHANA - GUINEE - MALI - NIGER - RDC
- RWANDA - TCHAD - TOGO - SENEGAL - USA

 contact@hcexecutive.net

 (+221) 77 115 67 71 / 77115 85 73

 www.hcexecutive.net

Nous suivre sur les réseaux sociaux





SE FAIRE PROMOUVOIR/DÉBAUCHER EN 90 JOURS : 10 STRATÉGIES POUR Y ARRIVER – Par Hermann H. CAKPO

Il y a ceux qui pensent que c'est naturellement eux les prochains à être promus et lorsque le moment arrive, ils constatent qu'ils ne sont pas dans les plans des décideurs. Et comme c'est souvent le cas, ils sont frustrés et crient à l'injustice. En réalité, c'est qu'ils n'ont peut-être pas été stratégiques dans leurs approches. Il y a de meilleures chances lorsqu'on a une stratégie que lorsqu'on est dans l'espérance passive. Vous voulez vous faire promouvoir ou débaucher les 90 prochains jours ? Assurez-vous de procéder aux optimisations suivantes :

I. PRENDRE CONNAISSANCE DES ENJEUX CRITIQUES

La naïveté professionnelle et stratégique est l'une des causes de la stagnation de beaucoup de cadres. Sincèrement, en général, ceux qui ont du mal à se faire promouvoir ne comprennent vraiment rien de ce qui fait la différence lorsqu'il faut bénéficier d'une promotion ou du moins de se voir confier des enjeux critiques plus grands. Dans un premier temps, ils devraient chercher à comprendre et s'appropriier lesdits enjeux. Dans un deuxième temps, ils devraient se rendre capables de les porter et de les gérer.

Curieusement, ils comptent sur les évidences et les choses qu'on raconte lors des déjeuners ou dans des cours de MBA donnés par des gens qui n'ont jamais vécu au cœur du challengeant et impitoyable monde professionnel (managérial). Si vous voulez être promu, vous devez vous montrer mature et surtout capable de porter des enjeux critiques sans trembler.

QUESTIONS A TRAITER : Quels sont les 10 enjeux critiques majeurs de votre organisation sur lesquels vous devez vous aligner ? Quelles méthodes et approches devriez-vous maîtriser et utiliser pour pouvoir les porter et manifester de la maturité managériale et vous voir confier leur gestion ?

II. ÉLABORER SON PLAN DE MISE EN VALEUR DES RÉSULTATS

Lorsqu'on allume une lampe, on ne le met pas sous une table. Voyez-vous ? Si vous vous dites que tout le monde voit ce que vous faites du bon travail et que vous devriez laisser vos résultats parler pour vous, alors là, vous êtes totalement dans une petite erreur. Les gens ne voient pas votre contribution autant que vous le pensez. Alors, commencez à mettre en copie votre N+2 des emails sur les dossiers importants que vous gérez. Demandez de l'aide technique ou du conseil à une personne proche de vos dirigeants sur les sujets que vous traitez actuellement. Dites-leur ce que vous comptez faire et prenez leurs conseils. Lorsque vous aurez eu du résultat, présentez les résultats et remerciez-la. Ils seront surpris de voir vos contributions. Rien qu'avec cela, ils verront que vous êtes la prochaine personne à promouvoir.

QUESTIONS À TRAITER : Quelles sont les certitudes, peurs ou hésitations qui vous empêchent de mettre en avant vos résultats ? Sachant que personne ne saura que vous pouvez si les gens n'entendent pas parler de ce que vous faites, quelles sont les méthodes audacieuses que vous devez utiliser pour mieux vendre vos résultats ?

III. ÉLABORER SON PLAN D'ACCÉLÉRATION DES RÉSULTATS PROFESSIONNELS

Franchement, si vos résultats ne sont pas exceptionnels ni déterminants, il va être vraiment difficile qu'on vous promeuve. Et si on venait à vous promouvoir par erreur, il va falloir que vous soyez en mesure de produire du résultat managérial (au pire, être en mesure de foutre la pression aux autres pour avoir du résultat), autrement vous allez être débarqué très rapidement – surtout si vous êtes dans une organisation qui n'a pas d'autres choix que d'avoir du résultat.

Donc si vos résultats ne sont pas exceptionnels actuellement, il va falloir battre des pieds et des mains pour les améliorer. Ce sera le minimum pour exiger de la promotion. Ensuite, il y a plein d'autres choses que vous devez vous obliger à faire pour accélérer vos chances d'avoir une promotion. Mais pour commencer, améliorez vos résultats.

QUESTIONS À TRAITER : A quel niveau, vos résultats restent-ils défaillants en termes d'attitude, de posture, d'état d'esprit, d'indicateurs de performance, de relationnel, de leadership, d'organisation et d'image de marque ? Quels sont les 12 ajustements clés que vous devez opérer au cours des 12 prochaines semaines pour accélérer vos performances professionnelles ?

IV. ÉLABORER UN PLAN DE RAPPROCHEMENT AVEC L'EXCELLENCE RECHERCHÉE AU NIVEAU N+1

Franchement si vous voulez une promotion, vous devez tout faire pour déjà réussir là où vous êtes. Basiquement, ce serait une erreur stratégique de confier un portefeuille plus challengeant à une personne qui n'arrive pas à relever les défis de son poste actuel. Mieux, on doit s'assurer de ce qu'il ou elle sera capable de relever les défis du niveau suivant.

Deux questions se posent lorsqu'on doit promouvoir une personne : 1) Est-ce qu'elle peut (ce qu'on veut lui confier) ? 2) Est-ce qu'elle a pu (Ce qu'on lui a confié) ?

Dans le premier cas, vous devez avoir réussi à faire les résultats de votre supérieur hiérarchique à au moins 70% et ce n'est pas seulement sur le plan opérationnel mais également au niveau de la planification et de la coordination stratégique et opérationnelle. Dans le deuxième cas, vous devez avoir rempli avec brio et à plus de 100% votre contrat d'objectif. C'est aussi simple.

QUESTIONS À TRAITER : Quels ajustements rapides que vous devez opérer pour dépasser les objectifs qui vous sont fixés à votre poste actuel ? Comment allez-vous procéder pour maîtriser 70% de ce que votre boss fait et l'aider régulièrement à le faire ?

V. OPTIMISER SON AVANTAGE COMPÉTITIF

Pour coûter cher, il faut être une denrée rare. Pour être professionnellement une denrée rare, il faut développer son avantage compétitif. Cela veut dire que vous avez des capacités techniques, managériales, émotionnelles, relationnelles, technologiques, stratégiques exceptionnelles que très peu de gens ont. Dans une mesure comme celle-là, le marché sera en train de vous faire la cour à coup de promotion et d'augmentation de salaire.

La plupart des gens veulent une promotion mais ils ne font rien pour devenir exceptionnels, pour devenir une denrée rare. Et ça, ce n'est pas fameux !

QUESTIONS À TRAITER : Quelles sont les 10 qualités professionnelles exceptionnelles que vous allez développer et que personne n'aura sur votre marché encore moins votre entreprise ? Comment allez-vous faire pour développer ces qualités et capacités dans les 90 prochains jours ?

VI. TRAVAILLER SUR SON EXCELLENCE CRITIQUE

La part de marché est l'une des choses déterminantes pour votre organisation. Si vous pouvez impacter sa capacité à en avoir, vous aurez à votre compte une excellence et une capacité critiques pour votre organisation. Vous savez quoi ? Vous n'avez pas besoin d'être à un poste de commercial pour avoir ce type d'influence et d'impact sur votre organisation. En réalité, l'une des façons d'obtenir une promotion en interne, c'est de se voir offrir une promotion en externe. Lorsque vous vous voyez offrir une promotion en externe, les gens n'auront pas d'autres choix que de vous en offrir en interne (surtout s'ils doivent perdre des parts de marché).

Comment vous y arrivez ? En devenant l'un des apporteurs d'affaires ou ouvreurs de portes pour l'amélioration du chiffre d'affaires. Comme dit, vous n'avez pas besoin d'être un commercial pour cela. Vous avez besoin d'avoir un bon réseau relationnel que vous mettez sur la table de négociation. L'idée est simple : soit on vous promeut ou on perd les contributions déterminantes que vous êtes en mesure d'apporter. Dans une mesure pareille, vous laisserez peu de choix à vos dirigeants.

QUESTIONS À TRAITER : Comment allez-vous faire pour devenir l'une des rares personnes qui contribue ou tient jusqu'à 20% du chiffre d'affaires ou des résultats de votre organisation ? Qu'est-ce qui vous manque actuellement et que vous devez vous adjoindre pour y arriver ?

VII. TRAVAILLER SON EXCELLENCE SYSTÉMIQUE

L'excellence systémique, c'est lorsque vous êtes un acteur central de la performance au sein de votre organisation au point où tout le monde aura le mal de tête si vous devez partir. Dans des conditions comme celles-là, il y a deux bonnes nouvelles pour vous : 1) On peut vous désigner comme celui qui dirige les choses à la tête du service, du département ou de la direction voir à l'échelle de l'organisation. 2) Si vous devez être amené à être débauché pour quelques raisons, on prendra les dispositions pour vous offrir la promotion dont vous avez besoin.

ATTENTION : Le but du jeu ici, ce n'est pas de rendre les autres ignares pour être incontournable. Au contraire, il s'agira même de renforcer votre capacité à faire faire et à devenir l'architecte de l'excellence collective au point où votre équipe ou votre organisation perde son âme si vous n'êtes plus là.

QUESTIONS À TRAITER : Comment allez-vous faire pour devenir l'acteur volontariste de l'orchestration de l'excellence globale au sein de votre organisation ? Quels sont les investissements et les compétences requises que vous n'avez pas encore à cet effet et comment allez-vous les avoir dans les 90 jours qui viennent ?

VIII. FAIRE CONNAITRE SES EXPLOITS AU MARCHÉ

LinkedIn est un outil extraordinaire pour parler de ses résultats. Parfois, la publication des actions de votre organisation sur LinkedIn sur les réseaux sociaux peut être encadrée et limitée. Néanmoins, il restera toujours un moyen de faire des publications des accords signés, des chantiers livrés, des projets ou produits lancés et d'autres réalisations dont vous êtes l'acteur central. Si c'est effectivement le cas, les chasseurs de têtes vont venir à vous bientôt.

QUESTIONS À TRAITER : Quels sont les jalons importants que vous arrivez à faire atteindre et passer à votre organisation et que vous pouvez publier sur les réseaux sociaux ou dans les journaux ? Quels sont les accords et validations dont vous avez besoin pour les publier ou au besoin comment allez-vous contourner les blocages pour y arriver et commencer à parler de vos résultats au marché au plus vite ?

IX. OPTIMISER SON POIDS DÉTERMINANT DANS LA PERFORMANCE

L'autre point important pour réussir à se faire retenir et à se voir offrir une valorisation de poste en interne, c'est de devenir une personne critique pour le résultat au point où vos dirigeants soient tentés de créer un poste spécial pour vous retenir. Si par exemple, on vous propose de vous débaucher ailleurs comme directeur commercial, ils peuvent vous proposer un poste de DGA Business pour vous retenir. Ils peuvent vous proposer un poste de DGA Support ou Directeur Central des Opérations pour vous retenir si le concurrent essaie de vous débaucher. Faites de sorte de devenir l'une des personnes les plus déterminantes à cet effet.

Quelles sont les performances et les garanties de résultats les plus déterminantes pour votre organisation ou de votre direction ou département dont vous pouvez devenir l'acteur central ? Comment allez-vous procéder pour devenir cet acteur central au cours des 90 prochains jours ?

X. DEVENIR L'ACTEUR MAJEUR DE LA PERTURBATION DES CONCURRENTS

Lorsque votre organisation arrive à produire des résultats exceptionnels qui surplacent les résultats de vos concurrents, ils chercheront à savoir qui en est l'acteur majeur. Lorsqu'ils découvriront qui en est l'acteur majeur, ils chercheront à s'octroyer ses services en lui proposant de le débaucher. Vous devez tout faire pour être cet acteur majeur.

Ils tenteront de vous débaucher en vous proposant une augmentation de salaire et parfois une valorisation de poste (promotion externe). Si votre organisation actuelle n'a pas d'autres choix que de vous retenir, elle vous proposera certainement une augmentation + plus une valorisation de poste.

Il existe bien d'autres méthodes pour optimiser une promotion ou se faire débaucher en un temps record. Débutez par celles-là et vous serez le cadre d'entreprise le plus sollicité...

Hermann H. CAKPO est Co-fondateur de H&C,
CEO H&C EXECUTIVE EDUCATION & The #CEO Coach.

Il coache des dirigeants des organisations et groupes en Afrique Centrale
et de l'Ouest avec des filiales et franchises dans 14 pays africains.

Il est auteur de 92 livres. Plus d'information sur www.hcexecutive.co

PARCE QUE VOS COMPÉTENCES CONSTRUISENT LE MONDE !

Construisons-les ensemble.



NOS PROGRAMMES



**BOARDING
FOR JOB**



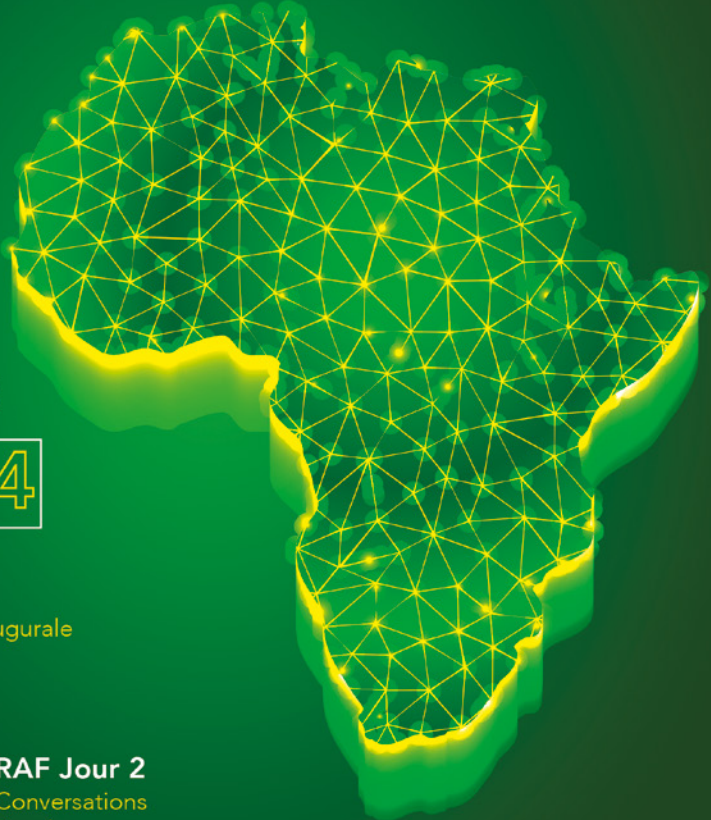
**REBRANDING
AFRICA FORUM**
Make Africa Great



Building Africa TOGETHER !

**Save
the Date**

**18-19
OCT 2024**



RAF Jour 1

Communication inaugurale
Panels
Master classes
Business Dinner



RAF Jour 2

Conversations
Panels
Innovation Time
Gala Rebranding Africa Awards



Rebranding Africa Forum



@rebrandingafrica



@RebrandingAF



@RebrandingAfrica



www.rebrandingafrica.com

contact@rebrandingafrica.com

LA NOUVELLE TRIBUNE

Hebdomadaire togolais d'investigation, d'analyses, et de publicité



TOUS LES JEUDIS
CHEZ VOS MARCHANDS DE JOURNAUX