

4G. INVESTIR DANS LA FORMATION

4.G.1

Démarche compétences

L'évolution de l'environnement économique appuyée par des exigences de plus en plus accrues des clients, obligent les entreprises à proposer des produits et services de qualité. Ces exigences de performance reposent essentiellement sur les compétences de leurs ressources humaines pour lesquelles ces entreprises doivent mettre en place des politiques anticipatrices.

Cette gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est le gage de leur performance à long terme car elle leur permettra de se doter d'expertises indispensables à l'atteinte de leurs objectifs économiques, sociaux et environnementaux.

La SODECI s'est appropriée cette stratégie et l'a inscrite dans sa politique et stratégie 2017-2022 en son axe 5 qui met l'accent sur le « renforcement du professionnalisme de ses collaborateurs ».

Elle poursuit, pour ce faire, la mise en œuvre du projet démarche compétences, une politique ambitieuse de développement des compétences initiée par Eranove, son actionnaire principal depuis 2012. La SODECI souhaite ainsi offrir à ses collaborateurs, les conditions professionnelles de qualité pour assurer sa croissance à long terme.

L'objectif du projet étant de disposer en 2018, d'un référentiel de compétences et d'un cursus de formation associé à chacun des emplois de ce référentiel.

En 2017, les travaux ont permis d'achever la production des référentiels de toutes les structures supports, soit 100% des référentiels de la SODECI traités. Ce sont 24 métiers correspondant à 92 référentiels de compétences qui ont été identifiés et mis à la disposition des différents pôles de la société. Ces référentiels feront l'objet d'une validation par les DGA de pôle en 2018.

Une évaluation complète des compétences de tous les collaborateurs pourra donc être réalisée dans la deuxième moitié de 2018 après les phases de déploiement des livrables et de formation des évaluateurs. La réussite de cette étape et les résultats qui en découlent permettront de développer d'autres outils tels que la gestion des potentiels et des talents, permettant une réelle gestion prévisionnelle des emplois.

4.G.2

Formation de nos collaborateurs

La SODECI s'est engagée à développer les compétences de ses collaborateurs et accroître ainsi leur professionnalisme. Le principal levier pour atteindre cet objectif est la formation.

Développer
les compétences de nos
collaborateurs pour accroître
leur professionnalisme



Avec le Centre des Métiers de l'Eau (CMEAU), son centre de formation, ainsi que des cabinets de formation externes, la SODECI s'investit à délivrer une formation de qualité qui réponde aux besoins d'initiation, de reconversion ou de perfectionnement de ses collaborateurs. Les formations données touchent les domaines tels, la maintenance de nos ouvrages de production d'eau, les travaux d'Alimentation en Eau Potable (AEP), la gestion de la clientèle, la facturation et les domaines liés au management et la gestion des hommes.

En 2017, les dépenses de formation de la SODECI s'établissaient à 199 186 528 FCFA, contre 210 920 167 FCFA en 2016, soit une baisse de 5,6%.



+95,9%
d'heures de formation
à l'attention de nos
collaborateurs par rapport à
2016