

3.3.2 Recrutement

Le remplacement de collaborateurs pour motifs justifiés (retraite, démission, promotion, décès), et le renforcement pour des projets et grands travaux fondent le système de recrutement de la SODECI. L'entreprise offre une chance égale à l'emploi pour toute personne possédant les qualifications requises pour répondre à ses besoins en personnel. En plus des compétences techniques, l'accent est mis sur les compétences transversales, plus spécifiquement l'éthique et l'intégrité.

La SODECI a donc mis en place des mesures visant à éviter la discrimination dans son processus de recrutement. Ainsi, toutes les étapes du recrutement, de la diffusion de l'offre à partir de canaux accessibles à tous, à la délibération en vue d'opérer le choix définitif des candidats qui se fait de façon collégiale, excluent tout critère discriminatoire.

La mobilité du personnel (les mutations et les promotions) est également assurée en toute transparence, tenant compte de la validation des différents responsables de structures et de la Direction Générale.

La SODECI renforce d'année en année l'application de la charte de la diversité en son sein en assurant une plus large diffusion auprès de ses managers.

3.3.3 Recruter localement et fidéliser les collaborateurs

La priorité a toujours été donnée au recrutement local. Tous les collaborateurs recrutés par SODECI en 2020 sont des nationaux ivoiriens.

Pour fidéliser ses collaborateurs, la Direction Générale de la SODECI, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines, a mis en place certains outils notamment :

- > ***Le plan d'avancement catégoriel périodique qui a reçu l'assentiment de l'ensemble du personnel. En effet, les collaborateurs qui feront montre d'un savoir-faire et d'un savoir être irréprochable se verront octroyer des augmentations salariales chaque trois (03) ans par le système d'échelonnement des catégories professionnelles. Cette décision a directement impacté les salaires de plus de 200 collaborateurs qui, ayant une ancienneté supérieure à 10 ans à la SODECI, n'avaient jamais bénéficié de promotion salariale ou catégorielle ;***
- > ***La priorisation des recrutements internes (promotions, mobilité verticale) ;***
- > ***Une bonne politique sociale, gage de bon climat social.***

Aussi, dans le but de toujours plus rapprocher le pouvoir décisionnel par la décentralisation, la SODECI a créé dans ses Agences d'Abidjan (14), un poste de Manager d'Agence. Cela a eu pour effet d'améliorer ses performances, mais également de redonner une source de motivation à ses agents.

Enfin, il est à noter qu'aucun collaborateur embauché au cours des trois (03) dernières années, n'a démissionné.

3.3.4 Favoriser l'égalité de chances et lutter contre la discrimination à l'embauche

Des dispositions relatives à la prohibition de la discrimination et du harcèlement sexuel et moral sont prévues dans le nouveau code du travail ivoirien. Cette loi garantit pour les travailleurs, leurs droits et surtout leur protection. Afin de porter à la connaissance des collaborateurs, la réglementation en matière de harcèlement et de discrimination, une campagne de sensibilisation a été organisée.

Des affiches ont été confectionnées et publiées à destination des nouveaux collaborateurs recrutés. Ainsi, la SODECI a fait du respect de la diversité, de la prévention de toute forme de discrimination, et de harcèlement, des questions importantes de management.