

3.4.2 Mécanismes de formation

3.4.2.1 Démarche compétence

La Démarche Compétence s'inscrit dans la stratégie du Groupe Eranove. Elle a pour objectifs d'élaborer des outils de travail et mettre en place une organisation qui permet de mobiliser les compétences des collaborateurs pour renforcer et améliorer la performance de ses filiales, afin de garantir leur croissance et leur rentabilité durable. Initiée en 2012, cette démarche a d'abord été pilotée en mode projet sur 02 ans avant que chaque entité ne le poursuive dans son périmètre respectif. Plusieurs outils ont été ainsi conçus et mis en œuvre (référentiels de compétences, aires de mobilité, grille d'évaluation des compétences, cartographie des compétences, ...).

Face aux enjeux majeurs de ce processus, la Direction des Opérations du Groupe Eranove a décidé de reprendre le mode projet afin d'homogénéiser les outils de management du développement des Ressources Humaines, d'encourager le partage d'expériences, la duplication des bonnes pratiques et de mettre en place des compétences et une bourse de talent.

Ainsi, un programme dénommé CAP SYNERGIE GPEC a été initié en mars 2020. Ce programme constitué de 8 projets majeurs doit se réaliser sur une période de 4 ans (2020 – 2024).

Pour l'exercice 2020, 3 projets de ce programme ont été réalisés. Il s'agit des projets :

- > **Standardisation des terminologies relatives à la structure organisationnelle des entités ;**
- > **Standardisation des outils d'évaluation des performances ;**
- > **Standardisation des méthodologies et outils de gestion des postes clés, des postes critiques et des talents.**

Ils ont été présentés et amendés par chacun des membres du groupe Eranove. La Direction Générale de la SODECI procédera à la validation en 2021, au suivi du déploiement et du démarrage de la standardisation des référentiels de compétences.

3.4.2.2 Actions de formations

La politique de la formation a pour ambition de répondre aux enjeux de transformation de l'entreprise et de sécuriser les parcours professionnels.

Elle accompagne les évolutions des métiers et des compétences et permet aux collaborateurs de maintenir en permanence leur employabilité.

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 répond aux besoins d'initiation, de reconversion ou de perfectionnement de ses collaborateurs. Les formations données, touchent les domaines techniques en général.

En 2020, les dépenses de formation de la SODECI se sont établies à 172 millions FCFA, contre 121 millions FCFA en 2019, soit une hausse de 4 % due à la hausse de l'effectif formé.



**Des formations
adaptées pour
construire une
démarche éthique
professionnelle**