

# BNI News

Bulletin interne d'information

N°69 Septembre 2014

## DOSSIER



L'éthique dans le secteur des services financiers

## LA VIE ET L'AVIS DES AGENTS



La Mobilité des effectifs au sein de la BNI

## BNI ACTU'



MoneyGram  
Opération « Back To School » 2014



# La Clé du Succès

Financer pour développer



# CHARTRE D'ACCUEIL

L'ACCUEIL CLIENT CONSTITUANT UN ÉLÉMENT TRÈS IMPORTANT DANS LA QUALITÉ DU SERVICE OFFERT À LA CLIENTÈLE, MOI, PERSONNEL BNI, J'EDICTE CETTE CHARTE D'ACCUEIL.

Ainsi, je m'engage à :

1. Porter mon badge de **FAÇON APPARENTE** pour être identifiable.
2. **SOIGNER** mon apparence.
3. Décrocher le téléphone **AVANT LA 3<sup>ème</sup> SONNERIE** .
4. Recevoir **CHALEUREUSEMENT** le client avec **SOURIRE** et **COURTOISIE** .
5. Être **RÉCEPTIF** , **DISPONIBLE** et **PROMPT** dans la prise en charge du client.
6. Pratiquer une **ÉCOUTE ACTIVE** .
7. Prendre en charge **PRIORITAIREMENT** les personnes vulnérables.
8. Adopter une **ATTITUDE CORRECTE** et un **LANGAGE POSITIF** face au client.
9. Prendre en charge la **REQUÊTE** du client **JUSQU'À** son **DÉNOUEMENT** .
10. Recevoir et traiter **AVEC ATTENTION** les réclamations de nos clients.
11. Assurer mon rôle de **CONSEIL** auprès des clients.
12. Donner **LA BONNE INFORMATION** aux clients.
13. Assurer **LA PROPRETÉ** et le **RANGEMENT** de mon espace de travail.
14. Être un **DIGNE AMBASSADEUR** de la BNI.

Fait à Abidjan, le 10 mars 2012  
Le Directeur Général par Intérim  
KASSI N'DA Eugène





# Édito

Ce mois ci, nous nous laisserons édifier par les positions de 02 célébrités que sont Albert Schweitzer et le Dalai Lama.

En effet, affirme le premier, « *Le succès n'est pas la clé du bonheur. Le bonheur est la clé du succès. Si vous aimez ce que vous faites, vous réussirez.* »

Puis le second d'établir qu'« *Il ya deux jours dans une année où l'on ne peut rien faire. Ils s'appellent Hier et Demain. Pour le moment, Aujourd'hui est le jour idéal pour aimer, croire, faire et principalement vivre.* »

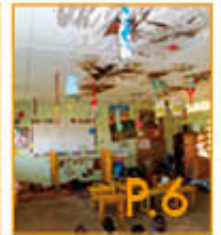
En résumé, le fil conducteur de ces pensées est que le succès se construit avec un élan de passion, mais surtout au présent.

*Bonne lecture et rendez-vous le mois prochain !*

La rédaction

## SOMMAIRE

EDITO	3
DOSSIER	4-5
BNI ACTU'	6-9
LA VIE ET L'AVIS DES AGENTS	10-11



## Photo du mois



Directeur de publication : Eugène KASSI N'DA • Rédacteur en Chef : Maya AKRE WATANABE  
Rédacteurs : Léa TANOY YAO - Manuela GUINAN - Kader TOURE - Tardy KOUASSI-BLE





## L'éthique dans le secteur des services financiers



*Pour qui ne travaille pas dans le secteur financier (tel un client), les notions d'éthique, et de confiance peuvent sembler relativement simples. Or, un conseiller en placement peut être appelé à prendre des décisions rapides sur des questions qui touchent un client et qui ne sont pas aussi simples que ces hypothèses le laissent entendre. Nous traiterons de ce BNI News, de la notion d'Éthique, de ses valeurs et des dilemmes d'ordre éthique.*

### 1. Qu'est-ce que l'« Éthique » ?

Au sens large, l'éthique peut être définie comme un ensemble de valeurs morales qui guident le comportement. En font partie notamment la responsabilité, l'équité, l'honnêteté, la loyauté, la fiabilité et la confiance. Dans un sens plus précis, toutefois, l'éthique peut être définie de trois façons :

- Les normes qui régissent le comportement d'un groupe en particulier, tels les membres d'une profession.
- Un ensemble de valeurs ou de principes moraux. Les normes morales s'intéressent au bien ou au mal qui se rattache à des actions comme dire la vérité ou commettre un geste pouvant causer du tort à autrui.
- L'étude de la nature générale des valeurs morales et des choix moraux. Le terme éthique s'emploie même parfois pour désigner l'étude de la moralité.

### 2. Les valeurs relatives à l'éthique

Moralité, intégrité, confiance, honnêteté, compétence. Toutes ces valeurs sont prisées par l'ensemble des professionnels qui travaillent dans le secteur des valeurs mobilières. L'absence de l'une ou l'autre de ces valeurs peut compromettre la réputation et la perception que le public a des intervenants commerciaux (en tant que personnes) et du secteur tout entier. C'est parce que les valeurs entrent en jeu dans presque toutes les décisions que l'on prend au niveau du secteur des valeurs mobilières. Voici quelques caractéristiques communes aux valeurs :

- Ce sont des croyances ou des convictions - il ne s'agit pas de faits;
- Elles résistent au passage du temps, ce qui ne veut pas dire qu'elles soient immuables pour autant;
- Elles guident notre conduite personnelle et professionnelle, et dictent nos objectifs personnels et professionnels.
- Ces valeurs qui influencent les objectifs d'une personne peuvent être divisées en deux catégories à savoir les valeurs phares et les valeurs pilotes. Les valeurs phares représentent la manière dont nous percevons notre avenir, et influencent la manière dont nous agissons aujourd'hui pour atteindre nos objectifs de demain. En font

partie notamment le sentiment de réalisation, la sécurité familiale, le respect de soi, la reconnaissance sociale et la sagesse.

- Les valeurs pilotes sont les gestes que nous posons aujourd'hui en vue de réaliser nos objectifs futurs.

Dans un code de valeurs cohérent, les valeurs phares et les valeurs pilotes se soutiennent et se renforcent mutuellement. Les personnes et les entreprises dont les valeurs pilotes ne soutiennent pas les valeurs phares s'exposent à des difficultés.

### 3. Dilemmes d'ordre éthique

Un dilemme d'ordre éthique se pose lorsque plusieurs des choix possibles font appel à des valeurs qui entrent en conflit les unes avec les autres. Par exemple, un choix peut mener à la réalisation d'une valeur phare telle que la reconnaissance sociale, mais au prix d'une valeur pilote comme l'honnêteté.

➤ Quelques exemples de conflits de valeurs donnant lieu à un dilemme d'ordre éthique sont les suivants :

- Vérité ou loyauté - Les valeurs d'honnêteté et d'intégrité s'opposent ici aux valeurs liées à l'engagement, à la responsabilité personnelle et à la parole donnée. Par exemple, vous découvrez que plusieurs conseillers en placement principaux (y compris votre patron et mentor, qui vous a donné votre chance et vous a embauché) forcent gravement l'interprétation des règles de négociation en leur faveur. Ils ne contreviennent pas à la loi, mais de peu. Gardez-vous tout cela pour vous, ou signalez-vous ces agissements aux autorités, ce qui causera vraisemblablement le licenciement de votre patron ?
- Justice ou clémence - Les valeurs de justice, d'équité et de droiture s'opposent ici aux valeurs de compassion, d'empathie et d'amour. Par exemple, un nouvel employé, qui possède un énorme potentiel et effectue par ailleurs du bon travail, contrevient à une règle importante de votre société. Il s'agit d'une seconde infraction



de la sorte. La première fois, un employé de rang supérieur lui avait indiqué que la règle est que « tout le monde le fait ». Quel sort devrait-on réserver au nouvel employé, (le licenciement ou lui donner une autre chance).

Même si la résolution de chaque dilemme demande temps et réflexion, il est important de ne pas tenter de justifier notre comportement en fonction de normes soi-disant reconnues. Voici quelques exemples de justifications courantes :

- Si je ne le fais pas, quelqu'un d'autre le fera à ma place.
- Aujourd'hui pour atteindre nos objectifs de demain. En font partie notamment le sentiment de réalisation, la sécurité familiale, le respect de soi, la reconnaissance sociale et la sagesse.
- Les valeurs pilotes sont les gestes que nous posons aujourd'hui en vue de réaliser nos objectifs futurs.

Dans un code de valeurs cohérent, les valeurs phares et les valeurs pilotes se soutiennent et se renforcent mutuellement. Les personnes et les entreprises dont les valeurs pilotes ne soutiennent pas les valeurs phares s'exposent à des difficultés.

#### 4. Dilemmes d'ordre éthique

Un dilemme d'ordre éthique se pose lorsque plusieurs des choix possibles font appel à des valeurs qui entrent en conflit les unes avec les autres. Par exemple, un choix peut mener à la réalisation d'une valeur phare telle que la reconnaissance sociale, mais au prix d'une valeur pilote comme l'honnêteté.

➤ Quelques exemples de conflits de valeurs donnant lieu à un dilemme d'ordre éthique sont les suivants :

- **Vérité ou loyauté** - Les valeurs d'honnêteté et d'intégrité s'opposent ici aux valeurs liées à l'engagement, à la responsabilité personnelle et à la parole donnée. Par exemple, vous découvrez que plusieurs conseillers en placement principaux (y compris votre patron et mentor, qui vous a donné votre chance et vous a embauché) forcent gravement l'interprétation des règles de négociation en leur faveur. Ils ne contreviennent pas à la loi, mais de peu. Gardez-vous



tout cela pour vous, ou signalez-vous ces agissements aux autorités, ce qui causera vraisemblablement le licenciement de votre patron ?

- **Justice ou clémence** - Les valeurs de justice, d'équité et de droiture s'opposent ici aux valeurs de compassion, d'empathie et d'amour. Par exemple, un nouvel employé, qui possède un énorme potentiel et effectue par ailleurs du bon travail, contrevient à une règle importante de votre société. Il s'agit d'une seconde infraction de la sorte. La première fois, un employé de rang supérieur lui avait indiqué que la règle est que « tout le monde le fait ». Quel sort devrait-on réserver au nouvel employé, (le licenciement ou lui donner une autre chance).

Même si la résolution de chaque dilemme demande temps et réflexion, il est important de ne pas tenter de justifier notre comportement en fonction de normes soi-disant reconnues. Voici quelques exemples de justifications courantes :

- Si je ne le fais pas, quelqu'un d'autre le fera à ma place.
- Cela ne fait de mal à personne.
- C'est toujours comme ça que les choses se font.
- si tout le monde le fait, ce doit être correct.

Il convient de noter que les justifications ne sont pas des valeurs. Elles ne sont que des « excuses » pour adopter une ligne de conduite contraire aux valeurs.

Je soumets à réflexion le cas « du Conseiller débutant ».

Vous venez d'être recruté et essayez de bâtir votre clientèle. Pour ce faire, vous consacrez beaucoup de temps à trouver des relations appropriées. Vous informez tous vos amis et tous les membres de votre famille de votre nouvel emploi, et les invitez à venir vous rencontrer et discuter de leurs objectifs financiers. Un soir, après le travail, vous tombez sur l'un de vos anciens camarades de l'école secondaire et commencez à lui parler de votre nouvel emploi, de vos objectifs et de certaines idées intéressantes que vous avez pour accroître votre portefeuille clientèle. Votre ami semble intéressé, mais il fait déjà affaire avec un conseiller au service d'une autre banque. Il vous indique également qu'un certain nombre de ses collègues disposent de fonds importants à placer mais sont également en relation d'affaires avec le même conseiller. Au cours des derniers mois, ce conseiller a eu des problèmes personnels qui se sont fait ressentir sur le rendement des portefeuilles ses clients.

- Sollicitez-vous activement ces clients potentiels afin qu'ils transfèrent leurs affaires chez vous ?
- Ou laisserez-vous votre ami prendre une décision maintenant qu'il sait que vous êtes conseillé ?

Tardy KOUASSIBLE  
tkouassible@bni.ci



## Le règlement préventif (1ère Partie)



Le règlement préventif, à l'instar des autres procédures collectives d'apurement du passif que sont le redressement judiciaire et la liquidation, est une procédure destinée à éviter la cessation de paiements ou la cessation d'activité à l'entreprise et permettre le remboursement de ses dettes au moyen d'un procédé appelé « concordat préventif ».

Le débiteur en règlement préventif n'est pas encore en cessation de paiement, contrairement au redressement judiciaire et à la liquidation judiciaire des biens.

Quelle que soit la nature de ses dettes, l'entreprise qui connaît une situation économique et financière difficile mais non irrémédiablement compromise peut être soumise au règlement préventif.

Ainsi, le règlement préventif est applicable :

- à toute personne physique ou morale commerçante,
- à toute personne morale de Droit privé non commerçante,
- à toute entreprise publique ayant la forme d'une personne morale de Droit privé.

### Quelle est la Juridiction compétente pour connaître d'un règlement préventif ?

(Articles 3 et 4 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif)

Le règlement préventif relève de la Juridiction compétente en matière commerciale.

Cette Juridiction est également compétente pour connaître de toutes les contestations nées de la procédure de règlement préventif, de celles sur lesquelles la procédure de règlement préventif exerce une influence juridique, ainsi que de celles concernant la faillite personnelle et les autres sanctions, à l'exception de celles qui sont exclusivement attribuées aux Juridictions administratives, pénales et sociales.

La Juridiction territorialement compétente pour connaître du règlement préventif est celle dans le ressort de laquelle le débiteur a son principal établissement ou, s'il s'agit d'une personne morale, son siège ou, à défaut de siège social sur le territoire national, son principal établissement. Si le siège social est à l'étranger, la procédure se déroule devant la Juridiction dans le ressort de laquelle se trouve le principal centre d'exploitation situé sur le territoire national.

La Juridiction du siège ou du principal établissement de la personne morale est également compétente pour prononcer le règlement préventif.

Toute contestation sur la compétence de la Juridiction saisie doit être tranchée par celle-ci dans les quinze (15) jours de sa saisine et, en cas d'appel, dans le délai d'un (1) mois par la Juridiction d'appel.

Lorsque sa compétence est contestée en raison du lieu, la Juridiction si elle se déclare compétente, doit statuer aussi sur le fond dans la même décision.

Celle-ci ne peut être attaquée sur la compétence et sur le fond que par la voie de l'appel.

### Comment l'entreprise en difficulté peut-elle éviter la cessation de paiement ?

(Articles 5, 6 et 7 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif)

Tout requérant dont l'entreprise est en difficulté, pour éviter la cessation de paiement, peut entreprendre trois (3) démarches.

D'abord, il doit adresser une requête au Président de la Juridiction compétente en exposant sa situation économique et financière et présentant les perspectives de redressement de l'entreprise et l'apurement du passif.

La requête est déposée au greffe de la Juridiction contre récépissé. Elle indique les créances pour lesquelles le débiteur demande la suspension des poursuites individuelles.

Ensuite, le requérant devra déposer en même temps que sa requête, les documents ci-après datés, signés, certifiés conformes et sincères par ce dernier. Ce sont :

- un extrait d'immatriculation au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier,
- les états financiers de synthèse comprenant, notamment, le bilan, le compte de résultat, un tableau financier des ressources et des emplois,
- un état de trésorerie,
- l'état chiffré des créances et des dettes avec indication du nom et du domicile des créanciers et des débiteurs,
- l'état détaillé, actif et passif, des sûretés personnelles et réelles données ou reçues par l'entreprise et ses dirigeants,
- l'inventaire des biens du débiteur avec indication des biens mobiliers soumis à revendication par leurs propriétaires et de ceux affectés



d'une clause de réserve de propriété,

- le nombre des travailleurs et le montant des salaires et des charges salariales,
- le montant du chiffre d'affaires et des bénéfices imposés des trois (3) dernières années,
- le nom et l'adresse des représentants du personnel,
- s'il s'agit d'une personne morale, la liste des membres solidairement responsables des dettes de celle-ci, avec indication de leurs noms et domiciles ainsi que les noms et adresse de ses dirigeants.

Dans le cas où l'un de ces documents ne peut être fourni, ou ne peut l'être qu'incomplètement, la requête doit contenir l'indication des motifs de cet empêchement.

Enfin, en même temps que le dépôt de la requête et des documents exigés ou, au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent celui-ci, à peine d'irrecevabilité de sa requête, le débiteur doit déposer une offre de concordat préventif.

#### Qu'est-ce qu'un concordat préventif ?

(Article 7 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif)

Le concordat préventif est un dossier fourni par le débiteur pour communiquer les mesures et conditions envisagées pour le redressement de la situation économique et financière du débiteur en difficulté, à savoir :

- les modalités de continuation de l'entreprise telles que la demande de délais et de remises, la cession partielle d'actif avec indication précise des biens à céder, la cession ou la location-gérance d'une branche d'activité formant un fonds de commerce, la cession ou la location-gérance de la totalité de l'entreprise sans que ces modalités soient limitatives et exclusives les unes des autres,
- les personnes tenues d'exécuter le concordat et l'ensemble des engagements souscrits par elles et nécessaires au redressement de l'entreprise, les modalités du maintien et du financement de l'entreprise, du règlement du passif né antérieurement à la décision de suspension des poursuites individuelles, ainsi que, s'il y a lieu les garanties fournies



pour en assurer l'exécution. Ces engagements et garanties peuvent consister, notamment en la souscription d'une augmentation du capital social par les anciens associés ou par de nouveaux, l'ouverture de crédits par des établissements bancaires ou financiers, la poursuite de l'exécution de contrats conclus antérieurement à la requête et la fourniture de cautions,

- les licenciements pour motif économique qui doivent intervenir dans les conditions prévues par le Droit du travail,
- le remplacement de dirigeants.

#### Peut-on déposer deux (2) fois de suite une requête de règlement préventif ?

(Article 5 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif)

Non.

Aucune requête en règlement ne peut être présentée par le débiteur avant l'expiration d'un délai de cinq (5) ans suivant une précédente requête ayant abouti à une décision de règlement préventif.

#### Quelle est la finalité du dépôt de tous les documents exigés dans le cadre d'un règlement préventif ?

(Articles 8, 9, 10, 41 et 42 de l'Acte Uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif)

Dès dépôt des documents exigés dans le cadre d'un règlement préventif, ceux-ci sont transmis, sans délai, au Président de la Juridiction compétente

qui rend une décision de suspension des poursuites individuelles et désigne un expert pour lui faire rapport sur la situation économique et financière de l'entreprise, les perspectives de redressement compte tenu des délais et remises consentis ou susceptibles de l'être par les créanciers et toutes les autres mesures contenues dans les propositions de concordat préventif.

L'expert soumis aux conditions de nomination des syndics évoquées dans les présentes dispositions, est informé de sa mission par lettre recommandée ou par tout moyen laissant trace écrite du Président de la Juridiction compétente ou du débiteur dans le délai de huit (8) jours suivant la décision de suspension des poursuites individuelles.

La décision prévue ci-dessus suspend ou interdit toutes les poursuites individuelles tendant à obtenir le paiement des créanciers désignées par le débiteur et nées antérieurement à ladite décision.

La suspension concerne aussi bien les voies d'exécution que les mesures conservatoires.

Elle s'applique à tous les créanciers chirographaires et munis de privilèges généraux ou de sûretés réelles spéciales telles que, notamment un privilège mobilier spécial, un gage, un nantissement ou une hypothèque, à l'exception des créanciers de salaires.

La suspension des poursuites individuelles ne s'applique ni aux actions tendant à la reconnaissance des droits et des créances contestées ni aux actions cambiales dirigées contre les signataires d'effets de commerce autres que le bénéficiaire de la suspension des poursuites individuelles.

Les délais impartis aux créanciers à peine de déchéance, prescription ou résolution de leurs droits sont, en conséquence, suspendus pendant toute la durée de suspension des poursuites elles-mêmes.

Sauf remise par les créanciers, les intérêts légaux ou conventionnels ainsi que les intérêts moratoires et les majorations continuent à courir mais ne sont pas exigibles.

L. YAO-TANOH  
DJC/BNI

E-Mail : lea.tanoh@bni.ci





## MONEYGRAM – Opération « Back To School » 2014



### SAN PEDRO



*Les plafonds de la Petite...*

Initiée depuis 03 ans par MoneyGram et les banques du Consortium, l'Opération Back To School vise à soutenir l'enseignement, par des dons. Les 02 premières éditions ont consisté en des distributions de kits scolaires aux élèves et des médicaments de premières nécessités aux écoles.

Pour cette présente édition l'option a été mise sur la réhabilitation du cadre de formation. Ainsi, une école dans chacune des 04 villes retenues cette année, à savoir Bouaké, Yamoussoukro, Gagnoa et San-Pedro bénéficieront de travaux de réfections, qui dureront 01 mois.

Avant de vous en donner les détails et les noms de ces établissements dans notre prochain numéro, nous vous donnons un aperçu de l'état des lieux.



*...Moyenne...*



*...et Grande Sections*



*La fontaine*



*La cour de récréation*

### BOUAKE



*Salle de classe*



*L'abris de la cantine scolaire*



## GAGNOA



## YAMOUSSOUKRO





## La Mobilité des effectifs au sein de la BNI

Dans nos incursions au sein des Directions, Départements, Services et Agences, BNI News s'est arrêté ce mois-ci à la Direction des Ressources Humaines. Sans détours, la première responsable de cette Direction nous livre ses perspectives.



### Bonjour Madame, pouvez-vous vous présenter à vos lecteurs ?

Bonjour, je suis Madame YANGNI Ablema Marcelle, j'exerce à la BNI depuis 28 ans. J'ai intégré la CAA d'alors, le 15 Juillet 1986, en qualité d'Analyste-Programmeur. Pendant les 25 premières années, j'ai occupé respectivement les postes de :

- Développeur ;
- Analyste-Développeur ;
- Chef de Projets d'Informatisations ;
- Chef du Service Etudes, Réalisations Informatiques et Organisation.

Depuis février 2011, suite à une volonté de reconversion professionnelle et à ma formation en Management des Ressources Humaines et Communication, j'ai rejoint l'équipe en charge de la Gestion des Ressources Humaines, pour occuper successivement les postes de :

- Chef du Service Administration du Personnel et Paie ;
- Chef du Département des Ressources Humaines ;
- Directeur des Ressources Humaines, que j'exerce à ce jour.

J'ai aussi été Présidente de la Mutuelle des Agents de la BNI (MABNI) pendant 10 ans, de 2001 à 2011.

### Pouvez-vous nous parler de votre Direction ?

En charge de la gestion du capital humain de notre Institution, la Direction des Ressources Humaines (DRH) a pour missions principales : l'administration du personnel, la gestion du sociale, la paie, la formation et la gestion des carrières et des compétences.

Relativement à ces missions, la Direction est organisée autour de cinq (5) Services que sont :

- Le Service Administration du Personnel, animé par Monsieur ZAHUIK Emmanuel ;
- Le Service Paie, supervisé par Monsieur KOUADIO K. Théodore ;
- Le Service Sociale, géré par Madame KONIAN Angèle ;
- Le Service Formation, animé par Madame M'BAHIA KONAN-W. Agathe ;
- Le Service Gestion des Carrières et des Compétences, piloté par Monsieur DIABATE Emmanuel.

La Direction des Ressources Humaines compte en son sein une Agence dédiée au personnel qui a pour Chargée de Clientèle, Madame ZOUKOUA Angèle.

### Ces derniers temps, nous entendons beaucoup parler de projet de mobilité générale, en quoi consiste-t-il ?

La mobilité générale est un projet qui s'inscrit dans un processus global de

dynamisation des ressources humaines de la BNI, qui lui-même découle de la politique définie par la Direction Générale et visant à donner un souffle nouveau à la banque en s'appuyant sur un personnel motivé et épris de challenges.

Il est à noter que tenant compte de la conjoncture actuelle, une meilleure exploitation des ressources internes est capitale. Certains employeurs favorisent ainsi la mobilité interne de leurs collaborateurs afin de garantir la performance de leurs entreprises.

### Quels en sont les objectifs ou les raisons ?

La mobilité interne poursuit trois objectifs à savoir :

- Anticiper les compétences dont l'entreprise aura besoin demain ;
- Fidéliser les talents ;
- Gagner en compétitivité.

Dans un environnement en perpétuelle évolution, l'entreprise doit s'adapter en permanence et anticiper ses besoins. Pour demeurer compétitive, elle doit pouvoir s'appuyer sur une politique RH motivante, qui saura identifier les talents et les fidéliser. C'est l'enjeu majeur de la mobilité interne.

A cet effet, il nous appartient de sensibiliser les responsables des entités organisationnelles de notre structure, sur l'importance de la mobilité, en vue de bénéficier de leur adhésion à ce mode de « recrutement spécifique ».

Ces responsables, constituent l'épine dorsale de la mise en œuvre de ce mode de gestion du capital humain car, c'est à eux que revient la charge de faciliter le processus d'intégration des ressources affectées. Ils sont les facteurs de réussite des plans de mobilité.

### Quels sont les apports notables de cette dynamique, pour la banque et pour le personnel ?

Pour la banque, de par la mobilité transversale, elle apporte une solution aux postes ou métiers à couverture délicate. De plus, elle permet à l'entreprise d'offrir de nouvelles perspectives aux bons agents. En outre, ce mécanisme permet de garantir la pérennité de la culture de l'entreprise,



# LA VIE ET L'AVIS DES AGENTS



de conserver des parts de marchés déjà acquises, de disposer de salariés rapidement opérationnels.

Elle stimule par ailleurs, l'ensemble des salariés qui voient dans cette action un espoir de progression professionnelle.

Un aspect non moins important est celui du coût : c'est en effet, un avantage économique que tire toute entreprise en termes de gains dans l'aménagement de ses ressources humaines.

En résumé, l'entreprise bénéficie de ce que l'on pourrait appeler selon Frédéric Dany, la métaphore de « l'Abeille ». La mobilité des salariés au sein d'une entreprise contribue, par un phénomène proche de la pollinisation des abeilles, à diffuser savoir et innovation dans l'entreprise.

Pour le salarié, elle contribue à son développement personnel, lui confère

une vision plus globale des fonctions de son métier, l'élargissement de son portefeuille de compétences.

En somme, elle favorise une progression du salarié et un développement de son

réseau, sans prendre le risque de quitter son environnement professionnel.

**Quelles sont les autres projets en cours des Ressources Humaines et quels sont leurs impacts pour la banque ?**

Plusieurs projets sont inscrits dans le pipeline de la Direction des Ressources Humaines. A court terme déjà, nous envisageons le renouvellement du Système Informatique de sa gestion.

L'objectif principal visé par ce projet est l'amélioration des méthodes de travail, par l'acquisition d'un outil informatique adapté, intégrant les nouveaux métiers de Gestion de Ressources Humaines, tels que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Cela favorisera une meilleure prise en charge de l'évolution des carrières du personnel, conformément aux souhaits de la Direction Générale.



## Anniversaires du mois d'Octobre

- |          |  |          |  |
|----------|--|----------|--|
| 03 Oct : | KOFFI Alain, KONAN Simone                      | 22 Oct : | ANOUGBLE Léopold ; KOUAHO Marie-Gertrude ;   |
| 04 Oct : | SOUMAHORO Fatoumata Rose                       |          | GBAKA Thierry ; YAO Yao Juste, DJAMAT-DUBOIS |
| 05 Oct : | DOSSOU Andréa Rosa                             |          | Emmanuel                                     |
| 06 Oct : | TOLO Kadidja                                   | 23 Oct : | ASSAMOI Laure ; GOLY Prisca                  |
| 07 Oct : | AHIMOU Franck                                  | 24 Oct : | DJAN Carolle                                 |
| 08 Oct : | ATTE Fidèle, KARABELI Nadège                   | 25 Oct : | GABALA Victoire ; KOUADIO Rodrigue ; POHOLE  |
| 09 Oct : | KONE Mamadou                                   |          | Marie-Paule                                  |
| 10 Oct : | DIARRASSOUBA Mamadou, HOBA Sandrine            | 27 Oct : | NOUFE Anatole                                |
| 11 Oct : | KONIAN Angèle                                  |          |  |
| 13 Oct : | KOUYATE Zakaria                                |          |  |
| 14 Oct : | MOLBA Ibrahima, SARAKA Danielle, HOBA Sandrine |          |  |
|          | CISSE Badji, ADJOUMANI Jeannette, KOUASSI      |          |  |
| 15 Oct : | Linda, N'GUESSAN Marie Josée                   |          |  |
| 16 Oct : | COULIBALY Nanga, OUATTARA Lamine               |          |  |
| 17 Oct : | AHUA Fidèle, AVOAKA Serge Olivier              |          |  |
| 18 Oct : | ATTEMENE Ismael, KONE Rozen                    |          |  |
| 20 Oct : | ABBE Euloge, YAO Kouassi                       |          |  |





# ENSEMBLE, BÂTISSONS LE FUTUR AVEC SÉRÉNITÉ

Depuis plus d'un demi-siècle, la Banque Nationale d'Investissement accompagne le développement de la Côte d'Ivoire. Toujours présente pendant les grands moments de l'histoire de la Côte d'Ivoire, elle a également su traverser avec elle les moments difficiles, notamment la crise post-électorale de 2010 – 2011. Au moment où la Côte d'Ivoire s'est tournée résolument vers l'avenir en choisissant la route de l'émergence à l'horizon 2020, la BNI continue de jouer un rôle déterminant. Ainsi, pour la période de 2011 à 2013 ...

## LA BNI A ÊTE UN ACTEUR DE PREMIER PLAN POUR LES GRANDS TRAVAUX D'INFRASTRUCTURES

- Participation en qualité d'actionnaire pour la réalisation du 3ème Pont Riviera / Marcory, **1,2 milliard de FCFA** soit 9% du capital
- Prolongement de l'Autoroute du Nord Abidjan / Yamoussoukro, **38 milliards de FCFA**
- Bitumage de l'axe routier Abobo / Anyama, **3 milliards de FCFA**
- Bitumage de plusieurs autres routes, adduction d'eau potable et électrification rurale à travers le pays, **17 milliards de FCFA**

## LA BNI A ASSURE UNE PRESENCE MARQUEE DANS LE FINANCEMENT DES PRODUITS AGRICOLES

- Campagnes Café et Cacao, **50 milliards de FCFA**
- Campagnes Coton, **12 milliards de FCFA**
- Financement de 48 000 tonnes de riz thaïlandais dans le cadre de la lutte contre la vie chère engagée par l'Etat de Côte d'Ivoire, **12 milliards de FCFA**
- Aménagements de bas-fonds rizières, **4 milliards de FCFA**

## LA BNI S'EST POSITIONNEE COMME LE NOUVEAU PARTENAIRE DANS L'AGRO-ALIMENTAIRE

- Transformation des fèves de cacao en masse et en beurre, **8 milliards de FCFA**
- Usine de fabrication de savon, **5 milliards de FCFA**
- Relance de l'activité de transformation des graines de cotons en huile de table et en tourteaux, **3 milliards de FCFA**

## LA BNI A POURSUIVI SON ACTIVITE SOUTENUE DANS LE FINANCEMENT DES SERVICES

- Renouvellement d'une flotte d'autobus, **30 milliards de FCFA**
- Financement de l'acquisition de Camions citernes pour le transport de produits pétroliers, **1,2 milliard de FCFA**

## LA BNI A FINANCE DIVERS AUTRES PROJETS, NOTAMMENT DANS LA CONSTRUCTION

- Construction et aménagement de nouveaux centres d'impôts pour la collecte fiscale sur toute l'étendue du territoire national, **8 milliards de FCFA**
- Construction de logements et acquisition de terrains à San Pedro (Opération Jules Ferry) et à Abidjan (Cité ADO, BAD, etc.), **2 milliards de FCFA**

## LA BNI A PAR AILLEURS RENFORCE SON APPUI AU SECTEUR DES PME-PMI

- Avances sur marchés, Financement d'exploitations, Financement d'investissements, **58 milliards de FCFA**

• etc.

C'est au total, au cours de cette période plus de **452 milliards de FCFA** de concours financiers octroyés par la BNI, qui ont contribué à redessiner le visage économique de notre pays. Le temps des nouveaux défis est arrivé et la BNI se veut plus que jamais l'interlocuteur privilégié des particuliers et des PME-PMI ainsi qu'un acteur principal sur le chemin de l'émergence. **En 2014, nous bâtissons avec encore plus de sérénité.**