



LIVRE BLANC AFRICAIN SUR LES RISQUES

LIES AUX COMPETENCES EMOTIONNELLES ET COMPORTEMENTALES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS.

Les risques liés aux compétences comportementales humaines dans les organisations

Une approche capacimétrique pour les organisations africaines

Auteur :

Dr Sarhnor Samouka SANOGO

Cabinet :

AGERSI – Analyse stratégique du capital humain

Réseau :

AGERSI West Africa Network (AWAN)

Siège :

Côte d'Ivoire

Présence

Togo, Guinée, Niger, Bénin.

Introduction

Dans de nombreuses organisations africaines, les difficultés rencontrées ne sont pas uniquement liées aux ressources financières, aux technologies ou aux infrastructures.

Une part importante des dysfonctionnements organisationnels provient de **facteurs humains**, notamment des compétences comportementales qui influencent :

- La prise de décision
- La gouvernance



Analyse, Gestion et Expertise des Ressources Stratégiques et Intellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

- La gestion des équipes
- La gestion des risques.

Ces dimensions restent encore insuffisamment analysées dans les approches classiques de gestion des ressources humaines.

C'est dans ce contexte qu'émerge la **Méthodologie Capacitométrique**, développée dans le cadre des travaux du Cabinet AGERSI.

Cette approche vise à analyser l'impact des **capacités comportementales humaines** sur la performance et la stabilité des organisations.

1. Les compétences comportementales : un enjeu stratégique

Les organisations modernes reconnaissent de plus en plus l'importance des **soft skills**.

Cependant, ces compétences sont souvent évaluées de manière subjective.

Or, les comportements humains peuvent avoir des impacts majeurs sur :

- La qualité des décisions
- La gestion des conflits
- La confiance organisationnelle
- La performance collective.

Dans plusieurs organisations, certains problèmes récurrents trouvent leur origine dans des dimensions comportementales mal identifiées.

2. Les principaux risques liés aux compétences comportementales

L'analyse capacitométrique permet d'identifier plusieurs catégories de risques.



Analyse, **G**estion et **E**xpertise des **R**essources **S**tratégiques et **I**ntellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

1. Risques décisionnels

Certaines compétences comportementales influencent directement la capacité de décision.

Conséquences possibles :

- Décisions précipitées
- Décisions excessivement prudentes
- Incapacité à gérer l'incertitude.

Ces situations peuvent affecter la performance stratégique de l'organisation.

2. Risques de gouvernance

Les comportements individuels peuvent fragiliser les mécanismes de gouvernance.

Exemples :

- Conflits de leadership
- Concentration excessive du pouvoir
- Absence de transparence.

Ces dynamiques peuvent générer des tensions organisationnelles.

3. Risques relationnels

Les compétences comportementales jouent également un rôle majeur dans les relations professionnelles.

Lorsque certaines aptitudes sont insuffisamment développées, on peut observer :

- Conflits d'équipe
- Perte de confiance



Analyse, **G**estion et **E**xpertise des **R**essources **S**tratégiques et **I**ntellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

- Baisse de la coopération.

Ces situations peuvent réduire la productivité globale.

4. Risques organisationnels

Certains comportements peuvent entraîner :

- Mauvaise circulation de l'information
 - Résistance au changement
 - Dysfonctionnements dans les processus.
-

5. Risques financiers

Dans certains cas, les comportements humains peuvent contribuer indirectement à des pertes financières.

Exemples :

- Décisions d'investissement mal évaluées
 - Gestion insuffisante des risques
 - Fraudes internes.
-

3. Les limites des approches traditionnelles

Les outils RH classiques reposent souvent sur :

- Les diplômes
- L'expérience professionnelle
- Les évaluations de performance.

Ces approches restent importantes mais ne permettent pas toujours d'analyser :



Analyse, **G**estion et **E**xpertise des **R**essources **S**tratégiques et **I**ntellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

- Les dynamiques comportementales profondes
- Les facteurs humains de risque.

4. L'apport de l'approche capacitométrique

La **capacitométrie** propose une approche structurée pour analyser certaines dimensions comportementales.

Cette approche vise à :

- Identifier des indicateurs comportementaux
- Analyser leur impact sur la performance organisationnelle
- Améliorer la prise de décision.

La **Méthodologie SARHNOR** s'inscrit dans cette perspective.

5. Applications de la capacitométrie

L'approche capacitométrique peut être utilisée dans plusieurs domaines.

Orientation académique et professionnelle

Identification de certaines aptitudes afin d'accompagner les choix d'orientation.

Recrutement

Utilisation d'indicateurs capacitométriques pour compléter les processus de sélection.

Leadership et management



Analyse, **G**estion et **E**xpertise des **R**essources **S**tratégiques et **I**ntellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

Analyse des compétences comportementales associées à la gouvernance et au leadership.

Gestion des risques organisationnels

Identification des facteurs humains pouvant influencer certains risques.

6. Vers une approche africaine de l'analyse du capital humain

Le développement des organisations africaines nécessite également des approches adaptées aux réalités locales.

La capacitométrie peut contribuer à :

- Enrichir les outils d'analyse du capital humain
- Renforcer la prévention des risques organisationnels
- Améliorer la qualité des décisions.

Conclusion

Les compétences comportementales humaines jouent un rôle déterminant dans la performance et la stabilité des organisations.

Dans un contexte où les organisations africaines cherchent à renforcer leur gouvernance et leur compétitivité, l'analyse de ces dimensions devient un enjeu stratégique.

La **Méthodologie Capacitométrique**, développée dans le cadre du Cabinet AGERSI, propose une approche innovante pour explorer ces enjeux.

Elle ouvre des perspectives pour :

- La recherche
- La formation



Analyse, **G**estion et **E**xpertise des **R**essources **S**tratégiques et **I**ntellectuelles

Cabinet AGERSI : Sécurisation des décisions de crédit – Gouvernance du risque humain

- Le conseil stratégique.

À propos du Cabinet AGERSI

AGERSI est un cabinet spécialisé dans l'analyse stratégique du capital humain.

Le cabinet développe la **Méthodologie Capacitométrique (Méthodologie SARHNOR)** et anime le réseau :

AGERSI West Africa Network (AWAN).

Ses activités couvrent :

- La formation
- La recherche
- Le conseil stratégique.

Contact :

Tél/WhatsApp : +227 82652332 / +2250505958967 / +227 87013624

E-mail : contact@indicametriepro.com

Site web : <https://www.indicametriepro.com>