

CAPITAL CONFIANCE

N° 001 ♦ NOVEMBRE 2024

MAGAZINE

Le Magazine Numérique du Bien-Être au Travail en Côte d'Ivoire



p.6 - DOSSIER



**SACH
2024**

Le **1^{er}** Salon du Capital Humain
s'est tenu à Abidjan!

P.36 - PSYCHOLOGIE : CONNAÎTRE LE PERVERS NARCISSIQUE !

P.38 - BONNES PRATIQUES : BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

P.39 - À VOS DROITS : LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

**P.40 - BIEN DANS
LA TÊTE AU TRAVAIL : COMMENT BRISER LA DISTANCE HIÉRARCHIQUE ?**

RÉGIME SOCIAL
DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS



GADJI CELI
CHAMPION D'AFRIQUE
CAN 1992

ISMAËL
TRANSPORTEUR
TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

TOI AUSSI, ENRÔLE TOI AU RSTI !
ET DEVIENS UN

CHAMPION

HEMISPHERE MEDIA PRODUCTION AFRICA

RENDEZ-VOUS EN AGENCE, SUR LE SITE WWW.CNPS.CI, OU
TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION RSTI

LA CNPS, MAINTENANT C'EST POUR TOUT LE MONDE !



SOMMAIRE

—	Le Mot de la Promotrice – SACH	4
—	Dossier : SACH 2024 : Le 1 ^{er} Salon du Capital Humain s’est tenu à Abidjan !	6
—	Psychologie : Connaître le pervers narcissique !	36
—	Bonnes Pratiques : Bien-être au travail :	38
—	À vos droits : Harcèlement en milieu professionnel	39
—	Bien dans la tête au travail Comment briser la distance hiérarchique ?	40
—	Clin d’œil : La passion, une force nécessaire pour bien vivre !	41

Magazine Capital Confiance

Édité et géré par : L'ONG EKAN
Riviera GOLF 17 BP 296 Abidjan 17
Tél. : 07 07 06 38 96

Directeur de publication : YOBOUET Yvette
Directrice commerciale & administrative : EBONY YAO Franceline
Directeur de rédaction : Jean Antoine DOUDOU
Infographie : TAPE Marc

LE MOT DE LA PROMOTRICE DU SACH 2024

Encore un magazine de plus, sur le marché!

Eh oui! Encore un magazine de plus sur le marché, pourrait-on dire! Le magazine «Capital Confiance» le tout nouveau bébé en distribution gratuite, est dans les bacs numériques, avec pour défi, la connexion des travailleurs dans la sphère professionnelle, pour promouvoir le bien-vivre en milieu professionnel.

C'est un magazine d'information plurielle, de formation et de sensibilisation qui ambitionne de porter son regard, sur tous les sujets ayant trait à la bonne santé du travailleur. Il se positionne comme l'outil de connaissance dédié à la création d'une communauté de partage de bonnes pratiques, dans les structures humaines de service et de production, afin qu'elles participent, de façon interactive, à un échange collaboratif sur la bonne santé du travailleur en milieu professionnel.

L'objectif étant de s'enrichir d'expériences psychologiques diverses, aux fins du développement des Entreprises en Côte d'Ivoire, que dis-je, d'un développement harmonieux de toute organisation humaine, où, le bien-être reste le maître-mot.

Mme YOBOUET Akissi Yvette
Conseiller en Communication



Le 1^{er} Salon du Capital Humain s'est tenu à Abidjan!

***Employeurs et Employés, tous concernés
par les maladies psychologiques!***

Le premier numéro du magazine «Capital Confiance» fait à sa Une, la promotion du Salon du Capital Humain (SACH 2024), qui a réuni près de 400 personnes et qui s'est tenu, les 13 et 14 mars 2024, au Sofitel Hôtel Ivoire, sur le thème de la «Santé et Sécurité Psychologiques au Travail».

***La bonne santé mentale est une affaire de tous,
le bien-être est l'aspiration de chacun!***

La santé et la sécurité psychologiques au travail sont vues de loin, comme une thématique scientifique ou médicale, un tabou, voire de façon triviale, une affaire des occidentaux.

À l'évidence, le stress aggravé, la détresse mentale, l'épuisement professionnel ou la dépression profonde du travailleur tirent leurs origines de l'environnement délétère et des relations humaines toxiques, en milieu professionnel.

Nous ne pouvons ni ne devons rester impassibles ou insensibles au drame que vivent les travailleurs, Patrons et Employés. Cela, aux motifs de chiffres à réaliser, de performance à tenir ou du fait d'une politique de ressources humaines internes mal conçue, inefficace ou inexistante.

Il est inacceptable de se faire complice d'un environnement de travail et des relations professionnelles dégradés. Il est insupportable de railler et d'humilier un collègue en désarroi mental, au prétexte d'un débarras ou d'une quête de positionnement professionnel pour, dit-on, «prendre sa place».

***Les maladies et l'insécurité psychologiques doivent être
urgemment prises au sérieux!***

Il est impérieux d'apprendre à reconnaître les signes précurseurs de la détresse mentale. Il convient d'adresser avec humilité et humanisme, la maladie mentale subie par nos frères et sœurs, nos collègues et nos dirigeants, en vue d'une prise en charge précoce, seule garante d'une guérison efficace.

La présence au Salon SACH 2024 de tous les spécialistes de la santé, cardiologues, psychologues, médecins généralistes et médecins du travail, psychiatres et toutes les parties prenantes du bien-être en Entreprise, a démontré toute l'acuité du thème qui a porté sur la «Santé et Sécurité psychologiques au travail».

La présence remarquée de tous les experts en ressources humaines des Entreprises, des experts juridiques, des experts-courtiers des assurances et patrons des assurances, a donné une connotation spéciale et un succès inattendu, au tout premier salon du genre.

Ce salon devra aboutir, à court, moyen ou long terme à un plaidoyer, en vue de la prise en charge, de la maladie mentale par les caisses de prévoyance sociales et les assurances.

La détection précoce de la détresse psychologique est la voie royale, pour éviter des drames et guérir les malades, sujets aux troubles mentaux.

***La santé et la sécurité psychologiques
sont l'affaire de tous, le bien-être, également!***

1^{ère} édition du Salon du Capital Humain « SACH 2024 »



Nous y étions !



1^{er} SALON DU CAPITAL HUMAIN ÉDITION 2024

Thème

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES
AU **TRAVAIL**

REJOIGNEZ-NOUS & PARLONS-EN !

- Dirigeants • Travailleurs • Structures Patronales et Syndicales
- DRH • Professionnels de la santé mentale • Assureurs
- Étudiants • Juristes d'Entreprises • Institutionnels
- ONG et Coachs en bien-être • Prescripteurs.

LA 1^{ÈRE} ÉDITION DU SALON DU CAPITAL HUMAIN S'EST TENUE À ABIDJAN!



PHOTO DE FAMILLE - CÉRÉMONIE D'OUVERTURE

Yssika, régie publicitaire et événementielle, en collaboration avec le Réseau de Journalistes pour l'Accès à l'Information d'Intérêt Public (REJAIP-CI), a organisé le Salon du Capital Humain (SACH 2024) qui s'est tenu à Abidjan, les 13 et 14 Mars 2024, sur le thème de la « Santé et Sécurité Psychologiques au Travail », devant aboutir à un plaidoyer, en faveur de la prise en charge des pathologies mentales du travailleur.

Le salon « SACH 2024 » s'est articulé autour d'échanges composés, d'une conférence inaugurale, de quatre panels, d'une table ronde, d'une adresse spéciale de la CNPS et d'un espace d'exposition.



Thème **SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL**
EMPLOYÉS, EMPLOYEURS, TOUS CONCERNÉS
PAR LES MALADIES PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL !

Pour un plaidoyer en faveur de la prise en charge de la santé mentale au travail.

REJOIGNEZ-NOUS & PARLONS-EN !

YSSIKA Régie publicitaire & événementielle

REJAIP-CI

CNPS

LEADWAY Assurance

INSM

EDITION 2024

SACH
SALON DU CAPITAL HUMAIN



LA 1^{ÈRE} ÉDITION DU SALON DU CAPITAL HUMAIN S'EST TENUE À ABIDJAN!



PHOTO DE FAMILLE - CÉRÉMONIE D'OUVERTURE

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les problèmes de santé et de sécurité psychologiques constituent des défis cruciaux, en matière de santé publique et de développement, dans l'atteinte des objectifs du développement durable, à l'horizon 2030.

Dans les pays en voie de développement, les investissements des États et des partenaires d'appui au système de santé demeurent encore insuffisants. Le budget en santé mentale des pays, comme la Côte d'Ivoire, est estimé à moins de 1 % du budget de l'État. Il en résulte que 76 à 85 % des personnes, en majorité des jeunes, ayant des problèmes de santé mentale, ne reçoivent pas de traitement adéquat. Cette situation a pour corollaire, la baisse de la productivité socio-économique.

En Côte d'Ivoire, et à l'instar des autres pays, les crises successives notamment, la crise sanitaire liée à la Covid-19, ont eu un impact sur la santé et la sécurité psychologiques des travailleurs et des Entreprises publiques et privées.

Des études menées par les services de santé au travail ont révélé la réalité du stress et des différentes formes de souffrances psychologiques (harcèlement moral, épuisement professionnel, présentéisme, absentéisme, augmentation des arrêts de travail prolongés, des accidents de travail, etc.), comme facteurs de risques psychosociaux, au travail.

De plus, une étude réalisée en 2019 à l'Université Alassane Ouattara de Bouaké a révélé que les prises en charge, en termes de couverture maladie, ne prenaient pas en compte les prestations en santé mentale, pour les travailleurs du secteur public et privé. Il n'existe pas de cadre réglementaire rigoureux et explicite, en matière de protection, de promotion et de prévention en santé et sécurité psychologiques, en milieu professionnel.

Des efforts ont été déployés par des acteurs privés, principalement des Entreprises, en vue de réduire les risques sur la santé mentale, à travers des actions de

sensibilisation sur la question du stress, du mieux-être au travail et l'amélioration de l'environnement sécuritaire et psychologique, au travail.

L'article 5 du Code du travail de 2015 et le Code pénal prennent en compte le harcèlement moral et sexuel. L'ordonnance 660 du 20 septembre 2013, relative à la prévention et à la lutte contre la corruption et les infractions assimilées, en son article 59, punit le harcèlement moral.

Toutefois, le cadre juridique national reste peu clair, insuffisant ou inadapté. Les mesures de mise en œuvre efficaces sont encore attendues, en matière de prise en charge de la santé et de la sécurité psychologiques, en milieu professionnel.

En réponse, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ont élaboré en 2022, des lignes directrices, pour accompagner les États à formaliser, à engager des réformes et à mettre en œuvre des initiatives nationales, dans le domaine de santé mentale, au travail.

C'est dans ce cadre que l'agence de communication, YSSIKA, a organisé, du 13 au 14 mars 2024, la première édition du Salon du Capital Humain (SACH 2024), en partenariat avec le Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle, à travers la Direction de Coordination du Programme National de Santé Mentale (DC-PNSM) et les Partenaires, tels que, les Institutions de Prévoyance Sociale, Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (IPS-CNPS), Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (IPS - CGRAE) et LEADWAY Assurance.

Ce salon a eu pour thème :

« Santé et Sécurité Psychologiques au Travail ».

La première édition du Salon du Capital Humain a offert un cadre de réflexion aux employeurs, aux salariés et aux professionnels de la santé mentale, en vue de la promotion et de la gestion de la santé et de la sécurité psychologiques, au travail.

OBJECTIFS DU SALON SACH 2024



Mme YOBUE Akissi Yvette
Promotrice du Salon SACH

Le salon du Capital Humain «SACH 2024» entend faire un plaidoyer, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un cadre juridique et une prise en charge des prestations sanitaires et sociales efficaces, de la santé et de la sécurité mentales, au travail.

Ce plaidoyer a débuté avec l'état des lieux de la santé mentale, par la conférence très suivie et appréciée du Professeur DELAFOSSE Roger Charles Joseph, Psychiatre, ancien Directeur du Programme National de Santé Mentale.

Le salon SACH 2024 s'est fixé les objectifs suivants :

- Sensibiliser les acteurs professionnels, sur la réalité de la souffrance psychologique, en vue d'une compréhension et d'une prise en charge appropriée.
- Faire l'état des lieux du dispositif juridique, en matière de santé et de sécurité psychologiques, en Côte d'Ivoire.
- Faire connaître les bonnes pratiques, en matière de santé et de sécurité psychologiques, sur le plan national et international.
- Dégager des résolutions fortes, pour apporter une réponse nationale, sur la santé et la sécurité psychologiques, au travail.



EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS, TOUS CONCERNÉS PAR LES MALADIES PSYCHOLOGIQUES!

Enfin, la Côte d'Ivoire a tenu son premier Salon du Capital Humain (SACH 2024), qui a réuni, près de 400 personnes pour l'événement, du 13 au 14 mars 2024, au Sofitel Hôtel Ivoire, sur le thème de « Santé et Sécurité Psychologiques au Travail ».

En ramenant sous les projecteurs, la question de la maladie mentale, considérée comme un tabou, aujourd'hui, un véritable fléau social silencieux, les promoteurs du SACH 2024 ont donné quelques espoirs aux personnes minées par la maladie mentale, perturbées par l'anxiété et engluées dans l'angoisse du stress au travail. La présence éclectique des experts et praticiens, ainsi que celle des caisses sociales ivoiriennes, toutes associées à l'événement, a été un signal encourageant, qui augure des lendemains meilleurs, en ce qui concerne la prise en charge des maladies mentales.

Le chemin n'est certes pas défriché, mais les éclairages qui ont été donnés, à travers les communications durant ces travaux, ont permis de prendre conscience de la nécessité d'actions, et surtout, du fait des possibilités, en matière de prise en charge.

Car, comme l'a si bien expliqué le Dr GASSAUD Aristide, Médecin Conseil, Directeur de ASCOMA Santé, « la prise en charge des maladies mentales ne saurait être plus onéreuse que les pathologies chroniques, aujourd'hui, aisément

couvertes à vie, par les caisses de sécurité sociale et les Assurances ».

Une réelle réflexion doit continuer, afin que de vraies données soient disponibles et qu'une visibilité maîtrisée favorise l'adoption d'une politique nationale, dédiée à la santé mentale et qui aboutirait à une prise en charge effective, des pathologies psychiques.

Tout est une question de volonté politique. Tout dépendra aussi et en partie, de l'implication réelle des Partenaires sociaux, par leur disponibilité.

La contribution des Entreprises reposera sur leur implication, à travers leurs efforts financiers et leur conformité, à l'application réelle des textes de protection de la dignité humaine, au sein de leurs structures.

Il s'agit donc de lancer un plaidoyer inclusif, réunissant toutes les parties prenantes, actrices du développement humain, dans la sphère de l'entrepreneuriat. Et ces points de réflexion sont, en substance, la conclusion partagée qui a eu l'assentiment de tous les participants du SACH 2024.

La communication doit continuer, l'information doit être soutenue, jusqu'à ce que les travailleurs ivoiriens, tant dans le privé que dans le public, soient pris en charge, en cas de détresse et d'insécurité psychologiques.

Thème
**SANTÉ ET SÉCURITÉ
PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL**
REJOIGNEZ-NOUS & PARLONS-EN !

**Employés, Employeurs, tous concernés
par les maladies psychologiques au travail !**

**info@salonducapitalhumain.com
salonducapitalhumain@gmail.com**

Infoline :
27 22 40 75 45
07 07 06 38 96
07 12 52 62 05

26 Du 13 au 14 Mars 2024
au SOFITEL HÔTEL IVOIRE

Stands d'exposition - Conférence - Panels - Adresse spéciale - Table ronde

Promoteurs :



Partenaires :



**LEADWAY
Assurance**



Le déroulé du Salon SACH 2024



Le salon SACH 2024 s'est déroulé du 13 au 14 mars 2024, au Sofitel Hôtel Ivoire d'Abidjan. Le salon a mobilisé les participants, autour du slogan : « Employés, employeurs, tous concernés par les maladies psychologiques, au travail ». Il a vu la participation de plusieurs Entreprises, Experts et Professionnels de la santé mentale, au travail.

Ces deux jours ont été marqués par des activités, telles qu'une conférence, des panels, une adresse spéciale de la CNPS et une table ronde, animés par des Professionnels et des Experts de la santé mentale au travail. Plusieurs structures publiques et privées ont occupé des stands, dans lesquels, ils ont présenté leurs activités et leur contribution à la bonne santé mentale.



Conférence inaugurale
Professeur Psychiatre



Panels
Experts et professionnels de la Santé



Adresse spéciale
DGA - CNPS



Table ronde
PNUD et OMS

Cérémonie d'ouverture



Mme YOBUEY Akissi Yvette
Promotrice du Salon SACH



Dr Soltier COULIBALY
Directrice de Cabinet Adjointe, représentant le Ministre de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle

C'est dans une vaste salle du Sofitel Hôtel Ivoire, qu'a débutée la cérémonie d'ouverture du 1^{er} salon du Capital Humain «SACH 2024». La cérémonie d'ouverture a été marquée par deux allocutions.

La première allocution a été celle de Mme YOBUEY Yvette, promotrice de l'événement. Elle a exprimé toute sa reconnaissance à l'égard des institutions, des experts et des personnes qui ont adhéré à ce projet et aidé à sa réalisation. Elle a, également, affirmé que le but de cette initiative était de créer un cadre de réflexion sur la santé et la sécurité psychologiques au travail, afin de faire un plaidoyer auprès de l'État de Côte d'Ivoire, en faveur d'une meilleure gestion des défis de santé et de sécurité mentales des travailleurs.

Mme YOBUEY Yvette a salué la présence d'importantes personnalités et l'engagement de la CNPS à ses côtés, ainsi que celui de tous ses partenaires. Elle a, surtout, remercié le Directeur du Programme de Santé Mentale, absent, pour sa parfaite collaboration et son implication personnelle, ainsi que celle de toute son équipe, pour le succès des travaux du 1^{er} salon «SACH 2024».

La seconde allocution a été l'occasion pour Dr SOLTIER COULIBALY, Directrice de Cabinet Adjointe, représentant le Ministre de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle, de rappeler toutes les actions du ministère en faveur de la promotion de la santé mentale, au travers du Programme National de Santé Mentale (PNSM).

Elle a relevé les défis de la prise en compte de la détresse psychologique dans le milieu du travail et a invité les acteurs présents à s'engager, résolument, dans la promotion de la santé mentale au travail. Elle a salué cette belle initiative et a achevé son propos en déclarant ouvert, le premier Salon du Capital Humain (SACH 2024).



Dr Soltier COULIBALY, saluant les Personnalités au **SACH 2024**



Mme YOBUEY Yvette, saluant les Personnalités au **SACH 2024**



Vue des Personnalités au **SACH 2024**



Vue des Personnalités au **SACH 2024**

Cérémonie de clôture



PHOTO DE FAMILLE - CÉRÉMONIE DE CLÔTURE



M. Jean Antoine DOUDOU
Président du REJAIP-CI

Les lampions du Salon du Capital Humain (SACH 2024), se sont éteints le jeudi 14 mars 2024. Une brève cérémonie de clôture a rassemblé sur le podium, les différentes autorités présentes, ainsi que les panélistes et tous les intervenants du Salon.

Bien avant, le Président du Réseau des Journalistes pour l'Accès à l'Information d'Intérêt Public en Côte d'Ivoire (REJAIP-CI), Monsieur Jean Antoine DOUDOU, a fait une adresse pour marquer la présence et l'implication de sa structure à l'organisation du salon. Il a remercié Mme YOBOUET Yvette, la Promotrice du SACH, pour

cette initiative et a renouvelé son attachement, à toutes les initiatives qui tendent à la promotion et au bien-être de l'homme. Tout en présentant le REJAIP-CI, dans ses missions de promotion des droits des populations à l'accès à l'information et aux documents publics, il a rassuré l'auditoire, de sa présence aux prochaines éditions et a souhaité longue vie au SACH.

Mme YOBOUET Yvette, promotrice du SACH 2024, a remercié dans son allocution de fin, tous ses partenaires, pour leur foi en ce salon, alors qu'il n'était qu'à sa première édition. Pour elle, cette confiance tient en l'importance du thème de la « santé et sécurité psychologiques au travail », mais surtout, en leur volonté de faire bouger les lignes. Elle a remercié, spécialement la Direction Générale de l'Inspection du Travail, la Direction du Programme National de Santé Mentale et son ministère de tutelle, la communauté des psychologues, CIERPA.

Une mention spéciale à la CNPS, pour les moyens humains, scientifiques et financiers dégagés, en vue de la réussite de ce salon. Cela dénote de la volonté du Directeur Général, Monsieur KOUASSI Charles Denis, d'aller au-delà de sa mission de service social, et de donner à son institution, un visage, encore plus humain et plus sociétale.

La Côte d'Ivoire prendra en compte

la protection et la prise en charge des maladies psychiatriques et psychologiques. C'est en substance, la foi de la promotrice, portée par le soutien sans faille, du DG de la CNPS, de toutes les structures de protection sociale sœurs, la CGRAE et la CMU.

La promotrice a vivement remercié toutes les institutions internationales, PNUD et OMS, qui ont apporté leur contribution éclairée; ce qui a donné un cachet particulier, fort apprécié, à ce salon, du fait de la qualité des interventions.

Mme YOBOUET a remercié toutes les autorités qui ont fait le déplacement, pendant ces deux jours de travaux et de rencontres. Elle a dit sa satisfaction et sa reconnaissance à toutes les Entreprises et les Structures comme la BRVM, la SIR, le Port Autonome, le BNETD, la SODECI, l'institut de cardiologie, qui étaient présentes et qui ont apportées leurs contributions, aux travaux.

Un sincère merci à l'endroit de toutes les Entreprises privées, les PME, les ONG et les cabinets qui ont participé à la réussite du SACH 2024.

Un déjeuner-spectacle a permis de clôturer, en beauté, le « SACH 2024 » accompagné par l'orchestre philharmonique, « Chœur d'Ivoire » sur les rythmes des chansons ivoiriennes, d'antan.

Résumé des thématiques abordées

Que ce soit la conférence du Professeur DELAFOSSE Roger Charles Joseph, les panels, la présentation de la CNPS ou la table ronde, les travaux qui se sont tenus, lors du 1^{er} Salon du Capital Humain (SACH 2024), ont offert une qualité exceptionnelle et rigoureuse, ainsi qu'une parfaite maîtrise des thèmes abordés par des professionnels, parties prenantes de la santé mentale, au travail. Le public a été très studieux et attentif. Sa participation a été remarquée et de niveau fort appréciable.

Au cours des débats, la problématique de la prise en charge de la santé mentale au travail et des outils de gouvernance a largement dominé les différents panels, table ronde et conférence. Notamment, la question de la prise en charge des prestations psychiatriques et psychologiques, par les structures de prévoyance sociale et les assurances en Côte d'Ivoire, la protection juridique en situation de harcèlement moral au travail, la gestion des Ressources humaines, en

matière de prise en charge de la santé mentale des travailleurs, la gestion des problèmes de santé mentale par le Comité d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail (CHSST), le rôle de la direction de la santé en matière de protection de la santé mentale des travailleurs et celui du médecin du Travail.

Le volet législatif, en matière de santé mentale au travail en Côte d'Ivoire et de mobilisation et l'engagement nécessaire, du Patronat ivoirien, en faveur de la promotion de la santé mentale au travail ont meublé les discussions, avec des propositions relatives, à la couverture des prestations, en santé mentale, des travailleurs du secteur privé et public.

La place du Médecin et du Psychologue du travail, dans la prise en charge, en santé mentale au travail, avec un focus sur la santé cardiovasculaire des travailleurs, la gestion des problèmes de santé mentale par les CHSST, a été soulevée.

Les travaux ont été, également, l'occasion de débattre des «Pratiques religieuses, à l'épreuve de la prise en charge de la santé mentale des travailleurs, le soutien spécialisé sur le terrain de psychologues et de psychiatres, ainsi que des organisations non gouvernementales (ONG).

Au-delà de l'ambiance studieuse qui s'est dégagée de ce premier salon SACH 2024, il est à retenir, la joie et la satisfaction des participants, du fait du focus qui a été mis sur un sujet aussi pertinent que difficile.

Des pistes de solutions et des orientations appropriées ont été ébauchées par tous les acteurs et les participants, qui sont intervenus. Cela a été un point de satisfaction pour les organisateurs, qui ont tenu le pari, de mettre en lumière, la nécessité de la prise en charge des maladies mentales, en milieu professionnel.



Conférence inaugurale



Thème : «Santé mentale et équilibre psychologique»



Professeur DELAFOSSE Roger
Charles Joseph

Psychiatre, ancien Directeur du Programme National de Santé Mentale (PNSM)

La conférence inaugurale a été animée par le professeur DELAFOSSE Roger Charles Joseph, psychiatre, ancien Directeur du Programme National de Santé Mentale (PNSM). Il a eu pour thème : «Santé mentale et équilibre psychologique».

Selon le Prof. DELAFOSSE, la santé mentale englobe le bien-être physique, mental et social. Il a présenté la santé mentale, comme un pilier indispensable pour une vie épanouie, en famille, en communauté, sur le plan professionnel, ainsi que pour le développement personnel.

Dans cette perspective, l'intervenant a expliqué que le bien-être mental dépend de divers facteurs, incluant la capacité à s'assumer, à connaître ses limites, à ne pas être soumis à ses humeurs et à maintenir une certaine distance vis-à-vis des pressions extérieures. La santé mentale a été ainsi

dépeinte comme un catalyseur du développement intellectuel et de l'épanouissement personnel. Le conférencier a également mis en lumière, la vulnérabilité de la santé mentale et ses répercussions potentielles sur la vie et la productivité des individus.

À l'aide de plusieurs exemples de cas, il a montré que les perturbateurs comprennent des événements de vie difficiles, des traumatismes physiques et psychologiques, ainsi que le stress, particulièrement, en milieu professionnel.

Le Pr DELAFOSSE a souligné, en outre, l'importance cruciale de la gestion du stress, nécessitant, souvent, un accompagnement approprié. La qualité de la santé mentale a été présentée comme un facteur déterminant de la qualité du travail et de la performance à tous les niveaux, tandis que l'ambiance au travail a été identifiée comme un élément qui a une incidence sur la santé mentale.

Les signes révélateurs d'une santé mentale perturbée ont été évoqués, tels que les hésitations, les erreurs, l'angoisse, la peur de prendre des décisions, la dépression, le burn-out, le repli sur soi, l'isolement, les troubles du sommeil, etc.

Le professeur a conclu sa présentation, en soulignant l'importance cruciale de la santé mentale, pour toute personne bien intégrée dans la société. Il a proposé des mesures d'hygiène mentale, telles que le repos adéquat, une alimentation équilibrée et la pratique de la pleine conscience.

Enfin, il a rappelé à l'auditoire que le stress constituait un facteur de risque majeur pour les problèmes

cardiovasculaires, soulignant ainsi, l'impératif d'apprendre à gérer ses émotions, pour préserver sa santé. Son exposé a été suivi par une série d'échanges qui tourné autour d'une recommandation forte, portant sur la prise en compte de la santé mentale, par le législateur ivoirien.

Certaines interrogations des participants étaient liées à la meilleure manière de répondre aux besoins d'ordre psychologique des travailleurs. À toutes ces questions, le professeur a répondu qu'il fallait faire preuve d'humanité, face à la détresse ou au manque de motivation d'un employé.

L'autre recommandation forte qui a découlé des échanges, a été, la nécessité urgente, de faire un plaidoyer, pour que la prise en charge des pathologies liées à la santé mentale, fasse désormais partie intégrante, des prestations sociales et de celles des Entreprises d'assurance maladie, opérant en Côte d'Ivoire.



Panel 1



Dr. ACHI Narcisse
Modérateur



Thème : «La Souffrance psychologique du travail : Quelle réalité en Côte d'Ivoire?»

Le panel 1 a réuni une équipe d'experts de la santé, afin de susciter une réflexion pluridisciplinaire sur le thème suivant : La souffrance psychologique au travail : quelle réalité en Côte d'Ivoire ?

Chacun des panélistes a exposé sur un sous-thème, propre à sa discipline et relatif au thème principal. Quatre experts ont participé à ce panel en plus du modérateur, Docteur ACHI Narcisse, Psychologue du travail.



Professeur KOUADIO Mathias

Le Prof. KOUADIO Mathias, Prof. Titulaire en médecine du travail, a abordé la question de « la place du médecin du travail dans la prise en charge de la santé mentale au travail ».

Il a dit :

[... L'importance de l'adoption des «dix commandements» pour la prévention des risques psychosociaux (RPS), comme le stress. Ces commandements comprennent l'évaluation de tous les risques, la bonne organisation du travail, l'écoute des salariés, la flexibilité des conditions de travail, la valorisation des efforts des collaborateurs, l'équité, le respect et la clarification des décisions de management...]

[... l'importance d'une prise en charge optimale comprenant le repérage précoce...]



Dr. TRAORE Samuel

Le docteur TRAORE Samuel, médecin psychiatre, a exposé sur « la place du psychiatre dans la prise en charge de la santé mentale au travail ».

Il a dit :

[un changement de mentalité doit s'opérer sur la vision sociale de la santé mentale, de la psychiatrie et du psychiatre, car, la protection du travailleur doit demeurer une priorité...]

[... la nécessité d'une approche collaborative au travail doit être privilégiée...]



Dr. DJOMA Adon Hugues

Dr DJOMA ADON Hugues, médecin-cardiologue a articulé sa présentation sur le sujet de « santé mentale et cardiovasculaire des travailleurs ».

Il a dit :

[... les troubles mentaux, tels que le stress, le burn-out, la dépression et l'anxiété, peuvent conduire à des maladies cardiovasculaires...]

[... les comportements malsains et le stress excessif peuvent augmenter le niveau de certaines hormones, comme les catécholamines et le cortisol, conduisant à l'hypertension artérielle, l'athérosclérose, l'artériosclérose, les cardiomyopathies et l'infarctus du myocarde...]



Dr. ANÉ Guillaume

Dr ANÉ Guillaume, Psychologue du travail et généticien, a expliqué la place du psychologue, dans la prise en charge en matière de santé mentale, de stress ou de toute autre pathologie liée à la santé mentale, au travail.

Il a dit :

[... Le psychologue peut intervenir à trois niveaux : la prévention primaire, centrée sur le travail et son organisation; la prévention secondaire, qui vise à informer et former les individus sur divers thèmes liés à la santé psychologique au travail et à la prévention tertiaire, qui se penche sur le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress ou de santé mentale, au travail.]

[... le psychologue est l'interlocuteur immédiat des victimes du risque psychosocial. Sa capacité à prendre en charge, rapidement, les salariés est un atout pour l'employeur et pour les salariés. Un cadre de travail sûr et sain est non seulement, un droit fondamental du salarié, mais aussi, un facteur de performance et de productivité...]

Panel 2

Dr. ACHI Narcisse
Modérateur



Thème : «Apport des acteurs sociaux dans la prise en charge de la santé mentale au travail».

Le panel 2 a eu pour thème « Apport des acteurs sociaux dans la prise en charge de la santé mentale au travail ». Il a réuni quatre personnalités à savoir, Monsieur GBAYORO Adolphe, Madame SANOGO Mariame, Madame Yobouet Yvette et le Père Germain GAZOA.



M. Adolphe GBAYORO

M. Adolphe GBAYORO (Diplômé du Centre international de formation de l'Organisation Internationale du Travail en Santé - Sécurité au Travail [SST], gestionnaire de Ressources Humaines à la retraite, coordinateur de l'Intersyndicale Santé-Sécurité au Travail)

Il a éclairé l'assistance sur le sous-thème de la « Gestion des problèmes de santé mentale par les Comités de Santé - Sécurité au Travail ».

Il a dit :

[... Une organisation syndicale est mise en place par les travailleurs en vue de présenter et de défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux. Partout où, les conditions de travail sont menacées, un syndicat est présent, pour contrer cette menace...]

[... Nous sommes essentiellement dans l'action préventive, c'est-à-dire, qu'il ne faut pas que l'accident se produise, que l'incident se produise. C'est à ce niveau que nous travaillons.]



Mme Mariame SANOGO

Mme Mariame Sanogo (Spécialisée en accompagnement psychologique) a instruit les participants sur le rôle et l'importance d'un service d'éducation spécialisée en Entreprise, en matière de santé mentale».

Elle a dit :

[...L'accompagnement psychologique adopte une approche, à la fois, quantitative et qualitative. L'approche quantitative fait une enquête de bien-être, auprès des salariés. Elle se combine avec l'approche qualitative qui consiste à faire des entretiens, des séances de discussions, des séances en groupe, afin de déceler le besoin spécifique des salariés, voire, celui de l'organisation, elle-même...]

[... une fois le besoin spécifique connu, nous arrivons à développer des programmes assez personnalisés, des ateliers, des séances de coaching et de discussions de groupe, qui vont venir régler les problèmes décelés...]



Mme Yvette YOBOUT

Mme Yvette YOBOUT (Conseiller en Communication) a partagé son expérience d'un travailleur ayant eu un problème de santé mentale, aujourd'hui guéri.

Elle a dit :

[... au départ, on n'a que conscience de son état de fatigue. Le burn-out qui est un épuisement professionnel n'étant pas connu. Mais on insiste dans l'effort. On s'accroche à l'envie de prouver. ...]

[... en termes de symptômes, ce sont des crises d'angoisses nocturnes. Après surviennent de légers vertiges inexplicables, ainsi que, de constantes interrogations et donc des insomnies, jusqu'à la baisse drastique de la tension artérielle, à la suite d'un événement violent qui vous heurte et vous déstabilise totalement.]

[... à la reprise du travail, tout le monde vous regarde avec de grands yeux et ça met mal à l'aise. C'est vraiment à cet instant-là que vous vous sentez malade...]

[... j'ai pris conscience de cet état de fatigue qui, selon les médecins, aurait pu aboutir à un coma.

J'ai alors, accepté de me reposer.]



Père Germain GAZOA

Le père GAZOA, prêtre catholique, enseignant, formateur, écrivain, Directeur de l'Institut Catholique Humanea Vitae, centre catholique de Recherche en thérapie psychique et spirituelle.

Le père GAZOA a édifié les participants au salon SACH 2024, sur le thème des « pratiques religieuses à l'épreuve de la prise en charge de la santé mentale des travailleurs », en montrant comment les patients atteints de maladie mentale avaient recours à la religion, dans l'espoir de leur guérison.

Il a dit :

[... la santé, c'est la saine gestion des émotions. « La santé, c'est tout un ensemble. La souffrance des travailleurs demande à être approfondie. Les moyens dont disposent les religieux, dans l'accompagnement des patients atteints de problèmes de santé mentale, s'articulent autour d'un cheminement avec la prière et l'écoute...]

[... je veux qu'on appréhende l'Homme dans sa dimension holistique. L'homme étant à la fois physique, émotionnel, spirituel et mental, mais aussi le produit d'une histoire, d'une culture et faisant partie d'un tissu relationnel.]

Panel 3



Dr. ELLOYE Roger
Modérateur



Thème : «Enjeux et impact humain, économique et juridique de la santé et sécurité Psychologiques au travail».

Trois experts, Dr GASSAUD Aristide, Mme Euphrasie TIACOH, Dr COULIBALY FANNYERIBA, ont discuté des enjeux, des acquis et des limites de la prise en charge de la santé mentale au travail en Côte d'Ivoire. Ce panel a été modéré par un médecin du travail Modérateur : Dr ELLOYE Roger - Médecin du travail.



Dr. GASSAUD
Aristide

Dr GASSAUD Aristide : Médecin Conseil - Directeur ASCOMA SANTÉ

Il a dit :

[... les coûts liés à la santé mentale seront inférieurs à ceux des prestations des assurances, en matière de maladies chroniques telles que l'hypertension artérielle et le diabète qui sont traitées à vie.]

[... il faut que des études soient réalisées sur le coût de prises en charge des pathologies mentales, en termes de volume horaire, les estimations du traitement, afin de collecter des données pouvant servir de base de réflexion sur la détermination des coûts. Il faut rassurer les assureurs sur la faisabilité de l'inclusion dans leurs prestations des soins en santé mentale.]



Mme Euphrasie
TIACOH

Mme Euphrasie TIACOH : Conseiller Juridique d'Entreprise,

Elle a présenté les «textes et le cadre juridique qui participent à la protection de la santé mentale au travail».

Elle a dit :

[... La loi protège les victimes, si celles-ci réagissent et dénoncent les cas de harcèlement.

Il faut que les personnes, témoins de harcèlement moral ou sexuel dans les Entreprises, dénoncent les auteurs.]

[... Obligation est faite aux Entreprises de plus de 50 personnes, de mettre en place un comité d'hygiène, santé et sécurité au travail et de publier les dispositions relatives, au harcèlement moral et sexuel, par voie d'affichage.]



Dr. COULIBALY
FANNYERIBA

Dr COULIBALY FANNYERIBA - Médecin Inspecteur du Travail à la Direction de Santé et Sécurité au Travail du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale.

Il a présenté « le rôle de la DSST, en matière de protection de la santé mentale des travailleurs ».

Il a dit :

[... les Médecins Inspecteurs du travail à la direction de Santé et Sécurité au Travail participent à la mise en œuvre de la loi de 2022, relative à la santé et à la sécurité au travail. Ils ont la charge d'appliquer avec le ministère de la Santé, leurs missions. Elles s'articulent autour de la prévention des accidents de travail, du contrôle de la mise en œuvre des dispositions Santé et Sécurité au travail (SST) dans les Entreprises, à partir des procès-verbaux et des rapports transmis par les comités SST, et l'accompagnement des Entreprises sur les questions relatives, à la SST.]

[... Il est nécessaire de prévenir les troubles de la santé mentale dans les milieux du travail, à partir de la détection précoce des risques psychosociaux, tels que le stress, le harcèlement moral, la consommation de stupéfiant ; le contrôle effectif de la mise en œuvre des dispositions réglementaires existantes, en matière de SST ; le renforcement de ce système.]

Panel 4



Dr TOURÉ Parfait
Modérateur



Thème : «Les outils de gouvernance, en matière de prise en charge de la santé mentale des travailleurs, en Côte d'Ivoire»



M. COULIBALY TIORNAN
Directeur Général
de LEADWAY ASSURANCE

Le panel 4 a été la dernière étape prévue à l'agenda du salon. Il a été présenté sous forme d'interview, du fait de l'absence de trois autres panélistes. Il s'est appesanti sur le thème : «Les outils de gouvernance, en matière de prise en charge de la santé mentale des travailleurs, en Côte d'Ivoire».

Le panel a accueilli la présence du Directeur Général de LEADWAY ASSURANCE qui a enrichi les débats, de ses nombreuses expériences en Banque et en Assurance. L'entretien a été mené par le Dr. TOURÉ Parfait, médecin-conseil, Président de YODAN.

Monsieur Tiornan COULIBALY a entamé ses propos, en exprimant sa satisfaction, pour l'initiative du Salon du Capital Humain auquel, il a naturellement adhéré.

Selon lui, un dirigeant qui a la responsabilité de ses employés et l'obligation de résultat, doit mettre au cœur de sa démarche de développement, le capital humain, véritable clé de la réussite managériale. Cela repose sur l'initiation d'un dialogue social au sein de l'organisation. Car, un bon leadership embrasse une culture d'entreprise, dans laquelle, tout le monde s'y reconnaît. La conséquence est, in fine, une bonne santé mentale pour le bien-être du capital humain.

Cela se mesure, par la prise en compte des préoccupations du personnel. Il faut en permanence, s'assurer de la capacité du personnel à répondre aux objectifs de l'Entreprise, avec, chacun à sa place et surtout, le soutien de ceux qui ont du mal à suivre.

Un dirigeant doit encore, selon M. TIORNAN Coulibaly, avoir de l'empathie et être attentif au personnel, afin de lui permettre de s'ouvrir et de s'exprimer.

Un bon dirigeant reste, celui qui s'interroge sur les absences à répétition, de ses collaborateurs. La surveillance médicale demeure la meilleure arme pour traquer le mal-être du personnel.

En matière de bonnes pratiques, de nombreuses initiatives sont déjà implémentées dans les Entreprises qui partent, des séminaires d'adhésion, aux activités dans un cadre informel, comme les journées sportives ou des interactions annuelles ou semestrielles, à travers, des activités de groupe, qui favorisent l'échange. Les travailleurs peuvent ainsi, se parler et jouer, sans barrière hiérarchique.

Dans sa structure M. COULIBALY a partagé des expériences heureuses comme, la journée de reconnaissance et celle du mérite des employés et des responsables. Ce concept permet aux employés de rédiger leur avis, sur leurs collègues ou leurs supérieurs hiérarchiques. Avis pris en compte, dans la notation pour l'évaluation du mérite. Les bonus qui sont donnés aux dirigeants sont, de ce fait, tributaires des avis des collaborateurs. Tout ce qui touche à l'argent participe au changement rapide de comportement, a-t-il ajouté.

Le Directeur Général de LEADWAY, a expliqué, l'importance de mettre en place, une plateforme de dénonciation anonyme, qui a permis, au sein de son établissement, après enquête, de régler un certain nombre de dysfonctionnements, de recadrer et d'apporter les correctifs adéquats.

Il ne faut pas préjuger du management, qui doit demeurer, un exercice à 360° et permettre ainsi, au dirigeant de se remettre en cause, continuellement, au regard des critiques constructives et des bonnes interactions des équipes.

Ce qui lui permettra de se booster et de rendre la meilleure version de lui-même. Il en tirera les dividendes relationnelles, humaines, professionnelles et impactera, puissamment, ses résultats. Il garantira ainsi, un environnement propice à la bonne santé mentale de tous.

En ce qui concerne l'existence de la couverture des maladies mentales, par les Assurances en Côte d'Ivoire, M. COULIBALY a été catégorique. Il n'existe pas à ce jour, une quelconque assurance qui prenne en charge les maladies mentales. Car les données sur la maladie mentale sont indisponibles.

Dans l'impossibilité de chiffrer un sinistre, du fait du manque de données statistiques, aucun outil d'évaluation ne peut favoriser, l'estimation des coûts de la maladie mentale. Il a surtout expliqué que cela était pourtant faisable et ne pourrait être plus onéreux que les maladies, comme le diabète ou l'hypertension, qui ont des traitements à vie.

Il a recommandé, pour ce faire, aux autorités, de constituer des bases de données qui pourront être utilisées, pour des études attachées aux données, sur la proportion des cas de maladie mentale, les pathologies et leur récurrence en Entreprise, ainsi que la fréquence des recours, etc. Il sera ainsi, plus aisé, de cerner la problématique de la maladie mentale et de définir des prix, basés sur des calculs actuariels.

Monsieur TIORNAN COULIBALY, Directeur Général de LEADWAY ASSURANCE a conclu son interview, en annonçant, que toutes les structures qui étaient dans son portefeuille, bénéficieront d'une couverture sur les soins des maladies mentales.



Table Ronde



TCHRIFFO Stéphane
Modérateur



Thème : «Partages d'expériences et de bonnes pratiques d'ailleurs»

La table ronde qui a porté sur le thème : «Partages d'expériences et de bonnes pratiques d'ailleurs», a été animée par Madame BROU Prisca, représentant le PNUD et le Docteur ANÉ Ambroise, représentant l'OMS.



Mme Prisca BROU
Représentante du PNUD
Conseiller Technique en
Chef chargée de l'éducation

Selon Mme Prisca BROU, dans tous les différents secteurs où, intervient le PNUD, la prise en charge et la prise en compte de la santé mentale et du bien-être des populations et des communautés, est assurée. Elle a expliqué que le PNUD disposait, en plus d'un programme mis en place pour aider les travailleurs à améliorer leur santé mentale, d'une plateforme dédiée à la dénonciation de faits et des actions qui sont remontés à New York. Le PNUD a mis en place une politique de tolérance zéro, pour tous les faits d'abus, de non-respect des employés et de leurs droits.



Dr. Ambroise ANÉ
Représentant de l'OMS



À en croire le Docteur ANÉ Ambroise, 60 % de la population mondiale (env. 8 milliards d'individus) sont, en ce moment, au travail. 61 % de ces personnes au travail sont dans une économie dite informelle. En 2022, 200 millions de personnes sont des sans-emploi. Un peu moins de 300 millions de personnes vivent une anxiété. À ce niveau, nous sommes déjà au seuil de l'apparition de la pandémie de Covid-19», retient-il.

À côté, poursuit-il, il y a, à peu près, le même chiffre de personnes qui souffrent de dépression, et presque, 1 million de personnes sont décédées, des suites de suicide.

Parmi les personnes et les adultes qui travaillent dans le monde, il y a 15 % qui présentent des problèmes de troubles mentaux, et ce, à la veille de l'apparition de la pandémie de la Covid-19, en 2019. Cela représente à peu près 12 milliards de journées de travail perdues, du fait de l'anxiété et du fait de la dépression. Ce sont des calculs faits en dollars américains. Ce qui représente, quand c'est monétisé, 1000 milliards de dollars américains, sur le coût de l'économie mondiale.

Dr. ANÉ a conclu qu'au niveau des études et des travaux qui sont publiés par l'OMS, il est établi, clairement, le lien entre le travail et l'apparition des maladies mentales, donc un lien entre le travail et la santé mentale. «Il va sans dire que, dans le milieu du travail, c'est un problème. Le paradoxe est que, parler de santé mentale au travail est presque un tabou, dans l'ensemble des Entreprises», estime-t-il.

Pour l'Expert, le Salon du Capital Humain permet d'ouvrir, ensemble, les yeux sur une réalité, sur ce défi que représente, la question de la maladie mentale au travail, eu égard à l'impact économique, à l'impact social que les problèmes de santé mentale induisent dans nos économies, aujourd'hui.

Top et flop du Salon du Capital Humain

LES TOPS DU SALON SACH 2024

- ✓ En tant que Partenaire du Salon SACH, la CNPS mérite une reconnaissance particulière, du fait de la mobilisation de son personnel et de ses Dirigeants, en vue de la réussite du SACH 2024, par son apport matériel, humain, scientifique et financier. Surtout, par sa participation à tous les travaux et à la tenue de son stand.
 - ✓ En tant que Partenaire du Salon SACH, la CGRAE, du fait de la mobilisation de son personnel et de son Directeur Général, à la réussite du SACH 2024, par son apport humain et financier.
 - ✓ La présence et la participation très remarquée du Professeur Georges Armand OUEGNIN, Vice-Président de l'Assemblée Nationale, en charge des affaires sociales, qui a rehaussé de sa présence, le Salon du Capitale Humain, à sa toute première édition. Il a assisté, après la cérémonie d'ouverture, à la conférence inaugurale et a visité les stands.
 - ✓ La présence de la Directrice de Cabinet du Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle, Dr SOLTIER COULIBALY.
 - ✓ La Directrice Générale de la Santé et de la Sécurité sociale, qui a mis à disposition, des Inspecteurs de Travail, qui ont tenus des stands, pour certains et pour d'autres, ont animé les panels. Ce fut l'occasion pour eux, de se rapprocher des travailleurs et de leur prodiguer les conseils d'usage, afin de prévenir les conflits et les maladies, dans l'exercice de leur fonction.
 - ✓ La disponibilité sans faille du Professeur DELAFOSSE qui a accepté de présenter la conférence inaugurale, à la dernière minute, en remplacement de son collègue, qui a eu un conflit d'agenda.
 - ✓ La disponibilité et la présence du PNUD et de l'OMS, pour animer la table ronde. Ce qui a permis aux organisateurs, de respecter et d'exécuter l'entièreté de leur programme.
 - ✓ La disponibilité et la participation de tous les Experts panélistes a donné au SACH 2024, une qualité inespérée et lui a assuré un haut niveau.
 - ✓ Le Directeur Général de LEADWAY Assurance, par sa présence, a permis de réaliser le 4ème panel, réservé aux Directeurs d'Entreprise.
 - ✓ Les Entreprises qui ont participé activement au SACH 2024, durant les deux jours de travaux, sont à féliciter pour leur spontanéité, leur sens de responsabilité et de respect de leur engagement social et citoyen, mais surtout, humain vis-à-vis des travailleurs.
 - ✓ La couverture médiatique a été à la hauteur, avec l'implication du Réseau des Journalistes pour l'Accès à l'Information d'Intérêt Public en Côte d'Ivoire (REJAIP-CI).
- Bravo à Monsieur Jean DOUDOU Antoine!

LES FLOPS DU SALON SACH 2024

- ✗ L'indisponibilité des données et des chiffres émanant de bases de données, de statistiques et d'études sur la maladie mentale au travail, en Côte d'Ivoire.
- ✗ La difficulté pour mobiliser les grandes Entreprises ivoiriennes et étrangères alors que les problèmes de santé mentale sont plus perceptibles dans les grandes Entreprises que dans les PME, du fait du nombre des travailleurs et de la pression des résultats, à tous les niveaux hiérarchiques.
- ✗ L'absence de l'Organisation Internationale du Travail a été remarquée, dans la mesure où, elle reste concernée, au premier chef, par les questions de santé mentale liée au travail et, surtout, qu'elle a élaboré les directives pour accompagner les États, dans la mise en œuvre de celles-ci.
- ✗ Les stands ont reçu peu de visiteurs, alors que les dispositions ont été prises par les organisateurs, pour que les inspecteurs du travail, le psychologues et les psychiatres soient mobilisées, pour des conseils et l'écoute des travailleurs et futurs travailleurs.
- ✗ La cérémonie d'ouverture, prévue pour 10 heures, a connu un retard de 45 mn, car les organisateurs et les officiels attendaient les participants. C'est un énorme défi à relever.

1^{er} Salon SACH



Le 1^{er} Salon du Capital Humain, en images



Visite de stands

Le Salon SACH 2024 a proposé un espace d'échanges matérialisés par des stands, qui ont permis à toutes les structures intéressées, d'exposer leur expérience, leur innovation, et de prodiguer des conseils, voire, d'écouter les visiteurs. La visite d'une vingtaine de stands par les officiels, invités au SACH 2024, a permis de découvrir des activités innovantes, et surtout, l'expertise des structures nationales, engagées dans le bien-être du travailleur.

Le Vice-Président de l'Assemblée Nationale, en charge des affaires sociales, le Pr Georges Armand OUEGNIN, était accompagné par Monsieur KONE Moussa, Conseiller au Conseil Constitutionnel, Dr COULIBALY SOLTIER, Directrice Adjointe de Cabinet, au Ministère de la Santé, ainsi que toutes les personnalités invitées au salon SACH 2024.



Visite des Stands avec les **Officiels**



Stand du **Programme National de Santé Mentale**



Stand d'écoute **des Psychologues**



Stand de la CNPS - **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale**



Stand **Écrivain**



L'un des stands d'écoute **des Inspecteurs du Travail**



Stand **WITTI FINANCES**



L'un des stands d'écoute **des Inspecteurs du Travail**



L'un des stands d'écoute **des Psychiatres du PNSM**

Personnalités invitées du Salon



De la gauche vers la droite :

Prof. Georges Armand OUEGNIN
Vice-Président de l'Assemblée Nationale

Prof. YEBOUÉ KOUAME Yves
Directeur Central de la Prévention et de la Promotion de la Santé et Sécurité au Travail - CNPS

M. Idriss TRAORÉ
Directeur Général Adjoint représentant le Directeur Général de la CNPS

Mme YOBOUET Yvette
Promotrice du Salon SACH



Invités du Salon SACH



Dr Soltier COULIBALY - MSHPCMU | **Dr ANÉ Ambroise** - OMS
M. ADOMON Bernadin - CGRAE

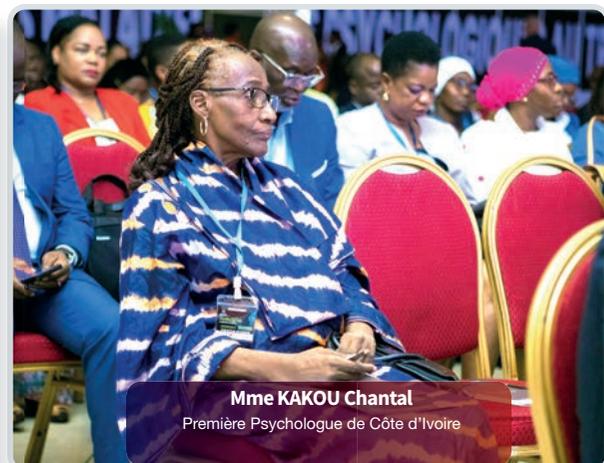


Une vue des invités au SACH 2024

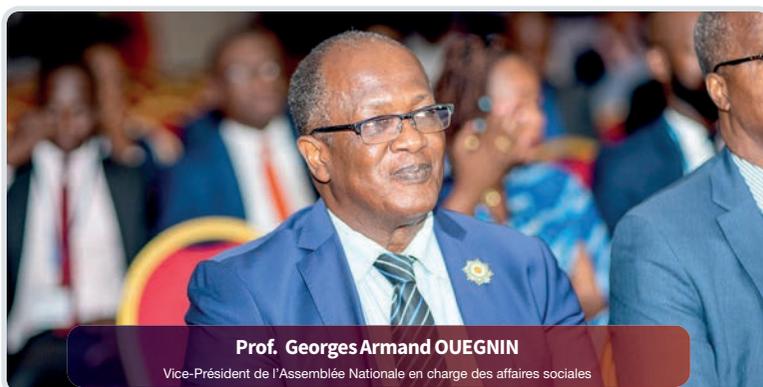


Dr CAMARA Laurence
Vice-Présidente du CCM Fond Mondial représentant la société civile.

M. Jacques III ACHIAOU
Directeur de la Sensibilisation et de l'Éducation Haute Autorité pour la Bonne Gouvernance.



Mme KAKOU Chantal
Première Psychologue de Côte d'Ivoire

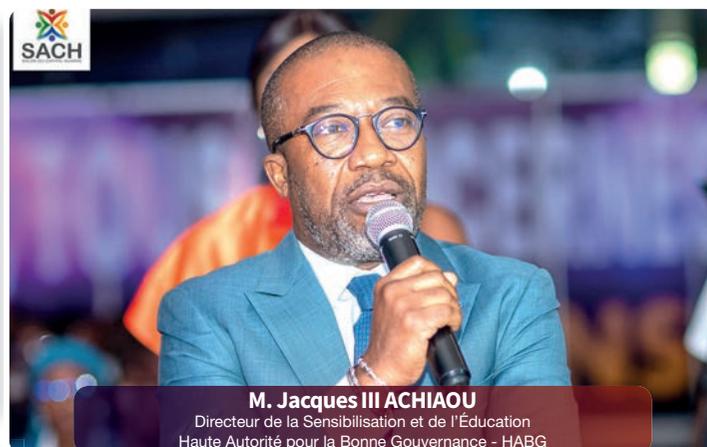


Prof. Georges Armand OUEGNIN
Vice-Président de l'Assemblée Nationale en charge des affaires sociales



Mme COULIBALY Aminata
Directrice des Ressources Humaines - CGRAE

Intervenants lors des panels



Intervenants lors des panels



Mme YOBOUET Yvette
Promotrice du Salon SACH



Prof. YEBOUÉ KOUAME Yves
Directeur central de la Prévention et de la
Promotion de la Santé et Sécurité au Travail - CNPS



Mme ASSALE Nicole
Inspectrice du Travail



Mme FOFANA ASSIATA
Responsable des Ressources Humaines ECOTI-SA



Docteur ANY-GRAH Prince IGOR
Médecin Conseil



Docteur OVIE Hortense
BNETD



Mme KANGOUTE MAÏMOUNA Espe FOFANA
Secrétaire Générale de Sages Femmes et des
Maieuticiens de Côte d'Ivoire



Mme NGUËSSAN Ghislaine
PNSM

Participants



Déjeuner - Spectacle





M. Pierre N'GOU DIMBA
Ministre de la Santé, de l'Hygiène
Publique et de la Couverture Maladie
Universelle

Le Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle, en charge de la santé, s'est doté d'un plan stratégique national de santé mentale 2023-2025, et d'un plan d'action multisectoriel de prévention du suicide 2023-2025. Ce plan stratégique prend en compte la décentralisation et l'intégration des services de santé mentale, à tous les niveaux de la pyramide de santé, dans la cadre de l'opérationnalisation des 10 Pôles Régionaux d'Excellence de Santé (PRES).



Professeur KOUA Médard ASSEMAN
Directeur - Coordonnateur du Programme
National de Santé Mentale (DC-PNSM)

1. Les problèmes de santé mentale au travail

Les problèmes de santé mentale au travail sont dominés par la dépression, l'épuisement professionnel, ou encore appelé, burn-out, les troubles psychosomatiques ou troubles liés au stress pathologique.

2. Notre Mission

La Direction de Coordination du Programme National de Santé Mentale du Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle, a pour mission, de contribuer à la promotion de la santé mentale des populations des différents domaines et secteurs, y compris, le milieu professionnel. La promotion du bien-être psychologique des travailleurs du secteur privé et public contribue à une production économique et donc, au développement durable. La question de la santé mentale déborde le secteur de la santé et prend en compte, tous les secteurs de la société.

3. Notre Rôle

Le rôle de notre Direction consiste, justement, à engager les différentes parties prenantes sur leur responsabilité, en faveur d'une synergie d'action citoyenne, en santé mentale et bien-être au travail. Les coûts directs et indirects liés aux problèmes de santé mentale des travailleurs sont énormes et préjudiciables à la rentabilité des Entreprises.

Engager les Directeurs d'Entreprises privées et publiques dans la culture de la promotion de la santé mentale et la prévention du stress au travail, constitue, aujourd'hui, des indicateurs de bonne gouvernance et de développement durable du capital humain.

SANTÉ MENTALE

*Faisons de la
santé mentale,
une priorité nationale!*



Infoline : 05 76 29 0587 / 07 57 71 16 12
Email : pnsantementale@yahoo.fr

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNPS FAIT LE BILAN DES DIX DERNIÈRES ANNÉES



M. KOUASSI Charles Denis
Directeur Général de la Caisse Nationale
de Prévoyance Sociale (CNPS)

De par son leadership managérial, le Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de Côte d'Ivoire, M. Denis Charles KOUASSI, est parvenu à faire de cette structure de pension, l'un des premiers investisseurs institutionnels du pays. En termes de résultats obtenus, ces dix dernières années, l'on peut citer l'évolution :

Des déclarations des cotisations sociales qui sont passées de 180 milliards de FCFA en 2013 à 480 milliards de FCFA en 2023.

Des recouvrements des cotisations sociales qui sont passés de 163 milliards de FCFA à 433 milliards en 2023.

Des prestations qui étaient de 112 milliards de FCFA en 2013 et qui sont passées à 199 milliards de FCFA en 2023.

Du solde technique qui a connu une augmentation et qui est passé de 68 milliards de FCFA en 2013 à 282 milliards de FCFA en 2023 ;

De l'excédent net qui est passé de 36 milliards de FCFA à 205 milliards de FCFA.

Du portefeuille global qui est passé de 109 milliards à 1248 milliards de FCFA en 2023.

Du portefeuille monétaire et financier qui est passé de 36 milliards de FCFA à 965 milliards de FCFA. Des contributions en emprunt obligataire État de Côte d'Ivoire ; etc.

Avec la manne générée par cette institution, le Directeur Général Denis Charles KOUASSI entend améliorer les prestations de cette institution, au profit des populations.

Au niveau de la réforme et de la valorisation des prestations, il a aussi mis en place, une réforme des retraites qui a été acceptée par le gouvernement.

Il a, ensuite, entrepris la hausse du plafond des cotisations, en raison des différentes augmentations du SMIG.

Il a mis en place le régime social des travailleurs indépendants (RSTI). Il a initié la retraite complémentaire pour les travailleurs du privé. etc.

En termes de perspectives, il a annoncé l'intensification des actions de sensibilisation sur la RSTI et la retraite complémentaire, la mise en place d'une retraite logement et celle de l'assurance chômage.

Il faut bien noter que la CNPS s'est réformée, puis a retrouvé l'équilibre. Désormais, chacune de ses nouvelles activités fera grossir, un peu plus, son excédent.

D. Ismaël

CNPS : UNE VISION SOCIALE, ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE AVANT - GARDISTE !

Conforté par l'embellie que connaît la CNPS sous son leadership, depuis 2012, Monsieur KOUASSI Charles Denis, Directeur Général de la CNPS, livre sa vision des caisses sociales, pour les années, à venir. Il expose, globalement, le rôle majeur des caisses de pension, dans le financement de l'Économie ivoirienne et surtout, leur impact sur l'Économie mondiale.

Il a introduit sa communication, en définissant la notion de caisses de retraite qui dégagent des excédents et celle des fonds de pension.

Il a défini, à l'entame de son propos, la retraite: «vous cotisez, aujourd'hui, et vous attendez 20 ou 30 ans, pour avoir une prestation. Entre le moment où vous cotisez et le moment de la retraite, il y a matière à travailler avec cet argent, économisé. Ce qui explique comment les caisses de retraite ont des ressources, lorsqu'elles sont excédentaires. Les Fonds de pension sont celles qui accumulent des réserves et injectent de l'argent dans l'Économie».

Le Directeur Général de préciser que, la CNPS a hérité de la France, du système de répartition ou de solidarité, qui n'a pas, logiquement, la même trajectoire que les fonds de pension. Selon lui, en guise de comparaison, le système qui est de mise, en matière de cotisation, en Afrique anglophone, est celui qui est fait par capitalisation et qui est d'office, un fonds de pension. Il correspond à l'épargne personnelle investie, sur laquelle il y a un retour sur investissement, mais individuel.

Ainsi, la CNPS a choisi de mixer, selon le Directeur Général, les avantages des deux notions, pour se pérenniser, à travers des investissements, tout en restant dans le système de solidarité, et créer des réserves de fonds de pension. C'est donc un modèle économique qui combine deux méthodes distinctes et qui s'avère satisfaisant, dans la mesure où, il permet à la CNPS de rester fidèle à son métier d'entraide sociale et de fructifier, de façon exponentielle, les cotisations.

En tant qu'Économiste, M. KOUASSI Charles empreinte les théories capitalistes, qui s'adosent sur l'idée d'aller chercher l'argent là où il est, c'est-à-dire, chez les «pauvres», car ils sont plus nombreux - les

pauvres s'entendent par ceux qui gagnent de l'argent en travaillant- : «je rentre dans le milieu des riches capitalistes et je gagne de l'argent. Je gagne des dividendes. Je fais de la plus-value, grâce à mes investissements et je ramène "aux pauvres", à travers des canaux de redistribution sociale, du fait de ma fonction de sécurité sociale, une partie de cet argent qui leur a été pris».

Le Directeur Général de la CNPS se dit heureux d'inverser la tendance, résumé à travers cette image du «pauvre vit par son travail et le riche vit par l'argent qui travaille pour lui», en assurant une redistribution fiable et pérenne, devant garantir la survie des caisses de sécurité sociale, grâce aux investissements dans les circuits capitalistes.

Cette théorie qui fonctionne en Économie prend toute sa justification, dans les résultats incontestables, réalisés par la CNPS, qui est passée, en termes d'excédents, de 93 milliards, en 2012, à 1300 milliards, à nos jours. Des sommes qui sont injectées, in fine, dans l'Économie ivoirienne.

À la question de savoir le rôle d'accompagnement concret de la CNPS, des PME et globalement, de l'économie ivoirienne, le Directeur Général de la CNPS a confié son ambition d'intensifier son investissement dans le système bancaire, afin de le rendre dynamique et lui permettre de répondre, efficacement, à la demande des PME. Il a d'ailleurs annoncé la création en cours, d'un Fonds spécial de 100 milliards pour les PME, d'ici à l'année prochaine, en 2025.

Ce projet de redynamiser les banques ivoiriennes se fonde sur une réalité assez triste : «lorsque les banques extérieures viennent s'implanter dans nos pays, c'est pour l'accompagnement de leurs Entreprises nationales».

Le Directeur Général de la CNPS défend ses investissements dans le secteur financier, à travers des prises de participations régulières et croissantes, dans les banques ivoiriennes. Ce qui, fort heureusement, donne un poids aux Banque Nationale comme, NSIA Banque, BNI, ORABANK, BICICI, AFG.

À termes, elles pourront s'internationaliser. Ce qui permettra de financer les grandes

Entreprises pour en faire des locomotives des PME, qui grâce à leurs apports modestes dans la chaîne de fabrication, bénéficieront du rayonnement des grandes Entreprises. Pour étayer ses propos, le Directeur Général de la CNPS a donné l'exemple d'une Entreprise internationale, comme HYUNDAI, qui fabrique et vend des véhicules, à travers le monde, et qui va sous-traiter les sièges, les rétroviseurs et tous les accessoires, avec de PME nationales, fabricantes de ces accessoires. C'est donc une Économie circulaire qui se dynamise dans son pays.

Pour le Directeur Général de la CNPS : «Le défi majeur à relever avec les PME, c'est la gouvernance, en plus d'avoir des cadres compétents et des processus fiables. Pour se développer, il faut prendre de la dette et de "l'equity". Il faut que le taux de rendement de votre investissement soit supérieur au taux d'emprunt de la dette, pour que vous soyez capable de remboursement. C'est cela la bonne gouvernance qui permet de rentabiliser les fonds alloués par les banques ou les fonds d'investissement, nécessaires, pour grandir».

Monsieur KOUASSI Charles Denis invite, pour ce faire, les PME au respect de la chaîne du crédit jusqu'à l'investissement, et en appelle à leur responsabilité, afin qu'elle ne soit pas rompue. Ce qui favorisera l'instauration de la confiance.

Monsieur KOUASSI Charles Denis a émis le vœu, pour finir, de voir les caisses de sécurité se muer en caisse de pension. Car, avec l'intelligence artificielle, le monde va, inexorablement, vers la réduction de l'utilisation de l'homme, dans le processus de fabrication ou de service, donc, moins de salariés et, surtout, moins de cotisations. Dans 15 ans ou 20 ans, le nombre de travailleurs sur les postes de travail sera réduit drastiquement et les cotisations sociales pourraient disparaître.

L'avenir du financement des caisses de retraite ne sera plus assuré par les cotisations, mais plutôt par les produits financiers, de ce fait, selon lui. Ce modèle est déjà en marche à la CNPS qui a atteint, déjà en 12 ans, le chiffre de 23 % de produits financiers, dans son portefeuille.

D. Ismaël

THÈME : « MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉUSSI : CAS DE LA CNPS ».



Monsieur Idriss TRAORÉ
Directeur Général Adjoint de la CNPS

Monsieur IDRIS TRAORÉ, Directeur Général Adjoint de la CNPS, a présenté son adresse sur le modèle d'une conférence. Elle a porté sur le thème : « Modèle économique et social réussi : cas de la CNPS ».

L'intervenant a présenté la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) de Côte d'Ivoire en mettant en lumière, les facteurs clés de réussite.

La CNPS, fondée en 1955, est chargée par l'État de Côte d'Ivoire de fournir, une protection sociale aux travailleurs indépendants et salariés du secteur privé. Elle est supervisée par le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale et le Ministère de l'Économie et des Finances.

L'adresse spéciale met en lumière, plusieurs périodes clés dans le parcours de la CNPS. Entre 2004 et 2012, l'institution a connu de grandes difficultés financières, avec un déficit cumulé, de 200 milliards de FCFA.

En réponse à ces défis, une série de réformes a été mise en œuvre en 2012, notamment, l'augmentation de l'âge de départ à la retraite de 55 à 60 ans, l'augmentation du taux de cotisation de 8 % à 12 %, puis, à 14 % en 2013 et l'augmentation du nombre d'années pour le calcul de la pension, de 10 à 15 ans.

Ces réformes ont permis à la CNPS de retrouver une santé financière, avec une marge technique, en constante augmentation, depuis 2012. La CNPS a également mis en place une série de services numériques, pour faciliter les interactions avec ses usagers, comme l'E-CNPS, une agence de services en ligne et le E-Contrôle médical, une plateforme automatisée de gestion des activités de contrôle médical.

La vitalité de la CNPS est, selon le conférencier, la résultante de l'application des clés de succès suivantes :

Le succès de l'approche tripartite dans la gouvernance de l'Entreprise qui consiste en un dialogue, entre les employeurs, les bénéficiaires et la CNPS.

Le rôle pionnier de la CNPS dans la prévention de risques psychosociaux, pouvant provoquer un climat de travail délétère et donc, des problèmes de troubles de la santé mentale.

La mise en œuvre des quatre piliers de management : une vision claire et une bonne collaboration entre les structures membres des instances de gouvernance, santé, sécurité et bien-être au travail, une gestion des ressources humaines incitative, la transparence dans la gestion managériale.

Enfin, le conférencier a souligné l'importance d'un climat social favorable au sein de la CNPS, soutenu par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, une formation continue pour les employés, et une attention particulière portée à la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Au total, la CNPS a été présentée comme un modèle économique et social réussi, qui a su surmonter des défis importants, pour garantir et améliorer la protection sociale de ses assurés.

Les questions qui lui ont été posées après son exposé au DGA, après sont exposé, lui ont offert une lucarne, pour insister sur la nécessité de faire la promotion de la santé et la sécurité au travail non seulement, auprès des travailleurs, mais également auprès des futurs travailleurs (les étudiants). Il s'est, également appesanti, sur la nécessité d'effectuer un plaidoyer auprès du Patronat ivoirien pour la promotion de la santé mentale au travail, à travers des dispositions juridiques.

La rédaction



Assurés sociaux
Activez votre compte sur e.cnps.ci

Pour consulter vos droits et recevoir tous vos paiements de prestations sociales

Pour suivre votre carrière et mettre à jour vos informations personnelles

Pour effectuer toutes vos demandes de prestations sociales et suivre leur traitement

Pour simuler votre pension de retraite

Désormais tous vos services sont accessibles sur e-CNPS où que vous soyez et à partir de n'importe quel équipement connecté à internet !

Avec e-CNPS, tous vos services en ligne !
C'est rapide, c'est simple et disponible 24h/24

e-CNPS

Rendez-vous sur e.cnps.ci 24/24h

CNPS
La CNPS, votre partenaire pour la vie

Le contexte social de la CNPS

► Les déterminants du climat social favorable

- 1 **Un contrat programme clair et précis** Il définit les conditions de l'équilibre entre les ressources et les emplois ainsi que les règles de son contrôle et les objectifs à atteindre.
- 2 **Une politique de gestion des ressources humaines adaptées** Des pratiques alignées sur les meilleures du marché avec comme objectif le maintien et l'amélioration du bien-être des salariés.
- 3 **des ressources humaines adaptées** Il définit la stratégie globale de prévention, participe à sa mise en œuvre et assure la formation des agents et points focaux en matière de prévention.
- 4 **Un organigramme clair et cohérent** La structure organisationnelle mise en place garantit le niveau de performance attendu pour la gestion du RG, du RSTI et l'extension de la couverture sociale.
- 5 **Le dynamisme du personnel** Tous les agents s'engagent pleinement dans la réalisation de notre mission, au bénéfice des assurés sociaux.
- 6 **L'action syndicale** Le Conseil d'Administration et la Direction Générale en lien avec les unités syndicales promeuvent les actions en faveur du bien-être du personnel.

► Priorité à la Santé et Sécurité au Travail

Article 42.1 du Code du travail

Dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement plus de 50 salariés, il doit être créé un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. La CNPS a de ce fait, un Comité Santé Sécurité au Travail (CSST).

Article 42. 2 du Code du travail

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

LA SURVEILLANCE MÉDICALE

- Visite médicale d'embauche systématique;
- Visites médicales annuelles obligatoires;
- Surveillance de l'absentéisme pour maladie
- Assurance maladie et dispositif d'évacuation sanitaire.

LA SURVEILLANCE DU MILIEU DU TRAVAIL

- Analyse des conditions de travail au plan logistique et psychologique;
- Analyse des expositions potentielles aux polluants environnementaux (agents chimiques, biologiques, physiques).

LA MISSION DU CSST

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de la CNPS
- Amélioration des conditions de travail;
- Analyser les risques professionnels
- Procéder à des inspections des lieux de travail

LA MUTUELLE

- Pour porter la voix des besoins des salariés au travers de la mise en œuvre de projets de logement, transport, restauration, investissements.

LA COMPOSITION DU CSST

- Comités locaux dans les APS et structures et qui fonctionnent de façon autonome.
- Comité central qui regroupe l'ensemble des CSST de la CNPS représentée par leur Président et Secrétaire

LA PROMOTION DU GENRE

- Pour le maintien de l'équité et de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le respect des spécificités de chacun. Plusieurs cadres certifiés au label GECE

Le contexte social de la CNPS

► La politique de gestion des ressources humaines

RECRUTEMENT

- Recrutement interne ;
- Recrutement externe ;
- Concours d'entrée au CIFOSS
- Cadres moyens et supérieurs de sécurité sociale, contrôleurs en prévention et exploitation)

ÉVALUATION

- Système d'évaluation annuelle basée sur l'atteinte de 5 objectifs maximum qui permettent de :
- Récompenser le mérite du collaborateur par le paiement d'une prime de rendement
- Proposer une promotion au collaborateur au regard de ses résultats d'évaluation
- Bénéficier d'une augmentation individuelle de salaire

COUVERTURE MALADIE

- Pour le personnel et les ayants droit,
- Pour les salariés à la retraite et leurs ayants droit.

RÉMUNÉRATION

- Augmentations individuelles tous les deux ou trois ans au mérite selon les évaluations des performances.
- Accompagnements financiers via des prêts divers,
- Revalorisation des indemnités de fin de carrière
- Hausse salariale pour s'aligner sur les Entreprises du secteur.

SOCIAL

- Accompagnement psychologique des salariés (écoute, conseils, gestion des conflits)

Formation 93 % du budget est consacré à la formation continue

- 7 % sont consacrés aux formations diplômantes.
- Les besoins de formation sont recueillis annuellement durant :
- La campagne de recueil des besoins de formation
- Les entretiens d'évaluation individuelle
- Un plan de formation est ensuite élaboré.

LOGEMENT

- Accompagnement pour l'acquisition d'un logement à travers l'octroi de prêts immobiliers et l'accompagnement de la mutuelle dans la mise en place de projets immobiliers.



Points clés à retenir

1 LA VISION STRATÉGIQUE

- Une vision claire et une bonne collaboration entre les structures membres des instances de gouvernance.
- Des orientations stratégiques qui ne souffrent d'aucun biais et facilitent le pilotage ainsi que la prise de décision.

2 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- La mise en place de CSST, avec pour objectif de réduire drastiquement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de faire des emplois de qualité une norme.
- Mettre en œuvre les actions idoines pour garantir un standard élevé de protection et de bien-être pour l'ensemble des salariés .

3 UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES INCITATIVE

- Un système de rémunération clair.
- La mise en place de mécanismes de motivation par l'octroi d'avantages ou l'amélioration du cadre de travail

4 LA TRANSPARENCE DE GESTION

- Un processus clair de décision des investissements.
- L'existence d'une politique de placement et d'investissements.
- Le contrôle et la vérification des comptes de l'Institution par des commissaires aux comptes agréés.

« Le travail ne doit donc plus être une source de douleur, de souffrance, mais une source d'épanouissement, voire de bien-être, comme l'indique la définition de l'OMS : La santé ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité, c'est un état de complet bien-être physique, mental et social. »

RÉGIME SOCIAL

DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

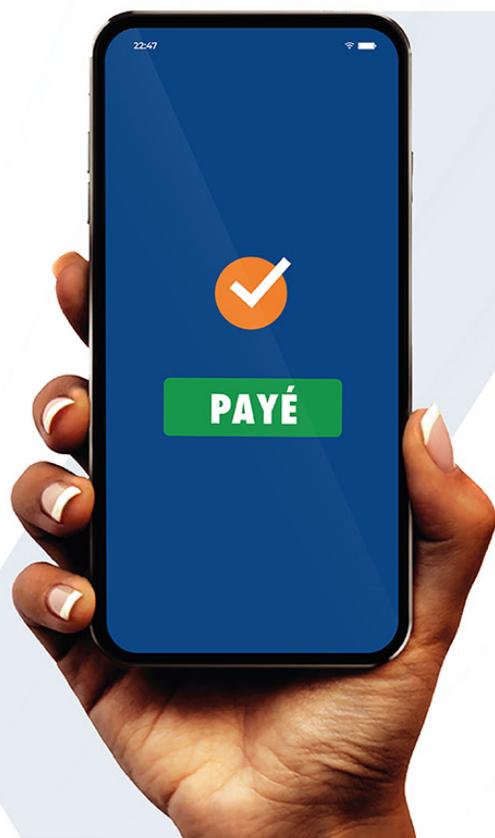


**TRAVAILLEURS
INDÉPENDANTS**

**PAYEZ VOS COTISATIONS
SANS FRAIS!**

VIA NOS PARTENAIRES
OU PAR CHÈQUE DANS UNE AGENCE CNPS

PARTENAIRES



cofina
Compagnie Financière Africaine



Onglet
"Paiements" *133*166#



#144*453#

Offre soumise à conditions



01 BP 317 Abidjan 01 • Tél. : 27 20 25 20 50 • web : www.cnps.ci • e-mail : info@cnps.ci |



LA CNPS, MAINTENANT C'EST POUR TOUT LE MONDE !

Connaître le pervers narcissique !



Dr ANÉ GUILLAUME
Psychologue

Le terme narcissisme a été introduit, pour la première fois, par Nâcke en 1899 à partir des études d'Ellis portant sur le comportement pervers relatif, au mythe de Narcisse. Par la suite, il fut l'objet de maintes discussions et débats, au sein de l'école psychanalytique, et prendra de nombreux sens. Selon l'Association américaine de psychanalyse, il désigne la concentration d'intérêt psychologique sur le moi. Les éléments pathologiques du narcissisme seraient, la défaillance de l'estime de soi et, au contraire, l'hypertrophie narcissique.

Le narcissisme est vu par plusieurs auteurs, dont Freud, Grunberger, Kohut et Nacht, comme ayant pour fonction d'assurer la survie de l'organisme, de construire l'identité de l'être humain et de développer une aptitude à aimer les autres. Il n'est donc pas étonnant d'apprendre qu'un narcissisme insuffisamment établi et intégré provoque plusieurs répercussions. Et le trouble de personnalité qui le constitue est la perversion narcissique.

Qu'est-ce que le pervers narcissique ?

Dans la terminologie de pervers narcissique, nous trouvons deux pathologies qui se sont associées, celle de perversion et celle de narcissisme. Ce trouble structurel témoigne de sa personnalité nocive et dangereuse. Il se caractérise par l'usage extrême de

la manipulation mentale dont le but est, la destruction psychique de l'autre et de l'emprise à l'égard de ses victimes, prises au piège.

Au premier abord, le pervers narcissique n'a rien de pervers. Il est bien intégré socialement : c'est l'adoré de tous. Il séduirait n'importe qui, car il sait se faire apprécier des autres. C'est son premier acte de manipulation. Pour plaire, nous montrons généralement ce que nous avons de meilleur. Alors que lui, il montre ce qu'il n'est pas.

Cette personne se donne l'apparence d'un être supérieur aux autres et ressent un besoin exacerbé, de se faire admirer. Elle fait une oppression destructrice aux personnes qui lui sont proches, sans aucun état d'âme. Elle manipule les proches de son entourage et ne ressent aucune culpabilité lorsqu'elle blesse les autres.

C'est le cas de Dominique Pelicot, dans l'affaire emblématique «des viols de Mazan», qui fait violer son épouse par soumission chimique, par 84 hommes de tout acabit, dénichés sur internet.

Le pervers narcissique est un monstre puisqu'il s'attaque et se moque de la souffrance de ses victimes. Mais c'est un monstre, blessé, car il souffre lui-même de ses propres blessures narcissiques, à un niveau inconscient.

Le pervers narcissique peut être un conjoint, un ami, un collègue ou même, un membre de la famille, avec qui on entretient un lien étroit. Les hommes sont plus souvent touchés que les femmes, par la perversion narcissique.

Quelles en sont les causes ?

Les causes du trouble de la personnalité narcissique sont à la fois complexes et inconnues.

Bien que les causes précises du trouble de la personnalité narcissique soient peu connues, certaines recherches prétendent que des comportements parentaux excessifs, tels que la négligence ou des attentes excessives peuvent en être, partiellement, responsables.

En somme, une enfance dysfonctionnelle (enfants surprotégés, enfants sur qui on a des attentes extrêmement élevées, enfants abusés

ou négligés) pourrait être en cause. Il existe chez le narcissique, une carence, un manque. Alors que les enfants ont besoin de stimulations et d'encouragements, de la part des parents pour se développer, il aurait été stimulé par...rien. On appelle cela, des traumatismes relationnels précoces. On peut dire qu'il n'a pas été protégé, que les règles ne lui ont pas été transmises.

Il est possible qu'un désordre génétique ou neurobiologique soit à l'origine de ce trouble de la personnalité, mais rien n'est, à ce jour prouvé.

Que faire ?

Le trouble de la personnalité narcissique est souvent difficile à soigner, puisque le principal intéressé ne s'aperçoit pas toujours qu'il en est atteint. Habituellement, c'est l'entourage de cette personne qui constate qu'elle a besoin d'aide. Le pervers narcissique a, souvent, une vie de couple instable et des rapports avec l'entourage familial ou social, conflictuels.

Un pervers narcissique est dans un raisonnement de toute puissance. Cette personne croit qu'elle a raison et que les autres ont tort. Il est donc difficile d'espérer lui faire changer de comportement. De plus, le pervers narcissique cherche, fréquemment, à isoler la personne sur qui, il exerce son emprise et tente, parfois, de lui faire couper le contact avec ses proches.

À court terme, les personnes qui doivent poursuivre une relation avec un pervers narcissique, par exemple dans un milieu de travail, peuvent utiliser la contre-manipulation. Il s'agit de communiquer avec le pervers narcissique à l'aide de phrases courtes et floues, de faire preuve de beaucoup d'humour et d'ironie. L'important est de montrer, à travers ses réponses que le pervers narcissique n'a pas de pouvoir sur les émotions d'autrui.

Éventuellement prendre un avocat peut s'avérer utile, car les pervers narcissiques sont souvent des experts de la diffamation. Mais également, une consultation auprès d'un psychologue averti est souvent recommandée.

Au pire, fuir le pervers narcissique.

A man with a beard and short hair, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt, is smiling and looking down at his hands. He is wearing a gold watch on his left wrist. The background is a solid dark grey.

Un pervers narcissique ou un individu atteint d'un trouble de la personnalité narcissique est une personne qui a une image dévalorisante d'elle-même et qui se valorise, en rabaissant les autres.

*Les hommes sont plus souvent touchés
que les femmes, par la perversion narcissique.*

Bien-être au travail

la responsabilité des managers

On en parle souvent ; le bien-être au travail est un sujet clé de notre époque. Pourtant, il semble que le concept soit encore un peu flou pour certains... Alors que les entreprises ont un devoir légal de s'assurer de la bonne santé de leurs salariés, elles sont nombreuses à vouloir aller encore plus loin. Cours de yoga, friandises, table de ping-pong... Tous les moyens sont bons pour rendre ses employés heureux. Sauf de répondre à leurs exigences fondamentales.

Pour nos amis anglo-saxons, la santé physique « wellness » et la santé mentale « well-being » sont deux concepts bien différents.

En France, cependant, le terme « bien-être » englobe tout en même temps, y compris donc, le bonheur au travail. Et c'est un sujet qui inquiète, puisque son inverse, le mal-être au travail, coûte à peu près, 13 500 euros par salarié, aux entreprises du secteur privé.

C'est pourquoi les services dédiés aux entreprises pour améliorer la qualité de vie des salariés ne cessent de se multiplier : livraison de fruits bio, cours de sport, massage. Etc.

Certains font dans la démesure. C'est le cas de Google qui est à la limite de l'infantilisation, avec des assiettes de 20 centimètres de diamètre, au lieu de 30, dans ses restaurants d'entreprises, pour réduire les portions de ses employés et les garder en bonne santé. Vous trouvez cela abusif ?

Les instigateurs de ces idées vous répondent qu'elles viennent d'une demande des collaborateurs.

Est-ce vraiment la bonne méthode pour assurer le bien-être au travail ? Toutes les études faites à ce sujet pointent vers la négative.

Qu'attendent exactement les salariés, si le sucre et les jeux ne suffisent pas à leur bonheur ?

« 43% d'entre eux aimeraient notamment être équipés d'un siège ergonomique réglable en fonction de leur anatomie et de leur façon de travailler. »

Selon une étude menée par Actineo, 66% des actifs pensent que leur « lieu de travail est mal adapté à leurs besoins ». Par exemple, 43% d'entre eux aimeraient notamment être équipés « d'un siège ergonomique réglable en fonction de leur

anatomie et de leur façon de travailler ».

Mais leurs priorités restent avant tout, leur souhait de pouvoir aménager leur temps de travail, selon leurs préférences et leur espace de travail. En d'autres mots, le futur du bien-être des salariés est le télétravail et le flex-office (la possibilité de choisir son espace de travail en arrivant le matin).

En réalité, la réponse est encore plus précise que cela. Une étude menée par cinq chercheurs français et québécois révèle que, les vraies attentes des salariés vont plus loin que les simples conditions de travail. Le cœur de leur bien-être réside en fait, dans les pratiques managériales.

Après avoir interrogé près de 1 000 employés issus de grandes entreprises et de PME, ils se sont aperçus que ceux qui avaient de l'espace et étaient plus autonomes, ceux qui étaient proches de leurs collaborateurs et qui se sentaient compétents et utiles, étaient les plus heureux.

Ainsi, on distingue deux variables essentielles : un soutien organisationnel fort, où chaque salarié est considéré comme un individu à part entière et une expression de confiance de la part des managers, permettant aux individus d'être autonomes et de se sentir impliqués dans le processus de prise de décision de l'entreprise.

En plus de se préoccuper du bien-être de chacun, le manager idéal serait donc, capable de donner un cadre et des objectifs à son équipe, tout en lui laissant une latitude pour mener à bien ses missions. Le micromanagement quotidien, consistant à vérifier toutes les heures que le travail est bien fait, est donc fortement déconseillé !

Si l'on ne recherche pas de managers de qualité, les actions de bien-être sont des coups d'épée dans l'eau », explique notamment, Emmanuelle Nave, DRH.

À quoi bon programmer des cours de yoga, quand des managers se comportent mal, note à son tour, Philippe Rodet, ex-médecin reconverti dans le management de transition.

Finalement, certaines actions visant à favoriser le bien-être sont tellement décalées, par rapport à la structure de l'entreprise, qu'elles en deviennent incohérentes et peuvent avoir des effets négatifs, pouvant ainsi, cultiver une forme de rancœur chez les collaborateurs qui estiment que la bienveillance de la direction est hypocrite.





Harcèlement en milieu professionnel...



Mme EUPHRASIE TIACOH
Conseiller Juriste d'Entreprise

Ce qu'il faut savoir..

Que dit le Code du travail ? Que prescrit le Code pénal, en matière de harcèlement en milieu professionnel ?

I - LE CODE DU TRAVAIL

La Loi numéro 2015-532, du 20 juillet 2015, portant Code du travail, au travers de son article 5, définit deux (2) formes de harcèlement :

- **Le harcèlement sexuel.**
- **Le harcèlement moral.**

Aux termes de l'article 5 précité : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être

sanctionné ni licencié, pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, à donner des ordres, proférer des menaces, imposer des contraintes ou exercer des pressions de toutes natures, sur ce salarié.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié, pour avoir témoigné des agissements définis, à l'alinéa précédent, ou pour les avoir relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider, notamment, en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Le harcèlement sexuel

Constituent un harcèlement sexuel les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement moral

Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet, la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement se prouve par tous moyens ».

II - LE CODE PÉNAL

La Loi n°2021-893 du 21 décembre 2021, modifiant la Loi numéro 2019-574 du 26 juin 2019, portant Code pénal, ajoute une dimension punitive, en réprimant le harcèlement en milieu professionnel, en son article 419-1.

Aux termes de cet article : « est puni d'un emprisonnement d'un (1) à trois (3) ans et d'une amende de CFA à 1000000 FCFA, quiconque harcèle autrui par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».



Comment briser La distance hiérarchique ?

Pour faire participer les agents à l'action positive de l'Entreprise ou l'Organisation à laquelle ils appartiennent, il faut, nécessairement, obtenir leur adhésion aux objectifs et aux prises de décisions.

Cela suppose, une connaissance des disciplines et les rapports avec le monde, que compose l'Entreprise ou l'Organisation, notamment, sur le plan sociologique, psychologique... Etc.

La communication vient ainsi, au centre du management. Aucune communication en Entreprise ou dans l'Entreprise ou l'Organisation ne saurait être placée ex nihilo. Quelque soit la taille de l'Entreprise ou l'Organisation, les principes de management doivent obéir aux mêmes règles de respect et de considération de l'autre, d'amour du travail bien fait, de formation adaptée au travail exigé de chacun pour la mission et du profil du poste.

Lorsque ces quelques conditions sont réunies, le travailleur est à l'aise à son poste et retrouve la joie de servir. Ce travailleur qui sait servir devient alors un ambassadeur de l'Organisation ou de l'Entreprise et sait « la vendre », dans l'intérêt de tous.

Ce travailleur-là, ne peut « qu'être l'ami des patrons », réduisant ainsi la distance hiérarchique, par son travail. Il revient de ce fait aux responsables, de veiller à ce que les bonnes conditions psychologiques et une paix intérieure accompagnent ce travailleur.

Un bon travailleur devient l'ami de tous. Par contre, un mauvais travailleur se verra rejeté, par tous.

En définitive, tout travailleur doit militer, pour qu'existe dans l'Entreprise ou l'Organisation, un management participatif, associant communication verticale et communication horizontale, complétées par des systèmes de compensations matérielles et de primes pour tous ceux qui doivent acquérir le grade d'agent de référence.

A titre d'exemple, le patron, quelle que soit sa force et son influence, doit donner l'exemple de l'humilité de la poignée de main affectueuse et encourageante.

De même, le DG qui se lève de son bureau feutré, doit pouvoir aller s'asseoir auprès de l'agent ou du travailleur, pour échanger avec lui, sur le travail qu'il fait. Le bénéfice de tels actes posés est inimaginable. S'ajoute à cela, « le patron humain » qui prend des nouvelles des enfants de l'employé, le niveau d'étude, la santé... Etc.

Les autres travailleurs qui sont au-dessus des agents qui lèvent la barrière, qui font le ménage ou les menus travaux, doivent dire bonjour et au revoir, en dépit de leur position.

Briser la distance hiérarchique en Entreprise, c'est aussi supprimer le vouvoiement systématique, qui de nos jours, n'est pas l'expression du respect envers son supérieur.

Un environnement amical et courtois reste plus efficace que la rigidité et l'autorité du vouvoiement.

Un autre élément important pour briser la distance hiérarchique en Entreprise est le décloisonnement des bureaux, ou, les séparations vitrées. Dans les deux cas, la proximité et la visibilité renforcent le sentiment du rapprochement.



La passion, une force nécessaire Pour bien vivre !



CAN 2023: Bravo les Éléphants, pour la 3ème étoile de la Côte d'Ivoire - Champions d'Afrique!

La Côte d'Ivoire a vécu au rythme de la coupe d'Afrique 2023, qu'elle a organisée avec brio, sur l'ensemble de son territoire. La passion que cet événement a déchaînée a été sans commune mesure. Au fil des matchs, le parcours des éléphants a ressemblé aux montagnes russes, tout aussi chaotique qu'extraordinaire. Les Éléphants de Côte d'Ivoire ont remporté la CAN 2023, marquant à jamais l'histoire du pays, avec une troisième étoile.

Quel rapport avec la santé mentale ?

Durant ce tournoi qui a polarisé toutes les attentions et toutes les énergies, nous étions tous incapables de penser à autre chose, qu'à la victoire des Éléphants. Par les prières pendant les messes, les cultes et dans les mosquées, dans les bureaux, dans les marchés, dans les rues, dans les maquis et surtout en famille, dans les stades ou dans les fan-zones, tous les ivoiriens ont communiqué avec leur équipe nationale.

À quel moment, pouvions-nous ressasser les problèmes du quotidien ?

Alors oui, nous avons vécu une CAN 2023 immense, pleine d'émotions et si un baromètre avait été installé, nous verrions que les hôpitaux ont connu leur moment de désert.

Un Directeur d'hôpital avec qui j'avais eu un partage m'a confié que la CAN n'avait pas été une bonne affaire pour son hôpital qui a eu une affluence insignifiante.

En clair, très peu de malades ont été enregistrés durant cette période. Donc, lorsque nous occupons sainement notre esprit, la maladie ne s'installe pas, facilement !

Chaque fois que nous aérons positivement nos pensées, chaque fois que nous focalisons notre énergie sur un sujet passionnant, mais sain, notre esprit s'apaise et notre santé s'en ressent.

Merci donc aux Éléphants, pour ces moments intenses qu'ils nous ont offerts, grâce aux efforts surréels qu'ils ont fournis. Merci à notre Capitaine, Max Gradel, qui a su tenir sa troupe, avec intelligence et rigueur. Merci à notre entraîneur, FAE Emerse, qui a réussi à faire de ses joueurs, de vrais gagners. Merci à tout le staff technique et à tous les dirigeants de notre football.

Une belle écriture en or a été laissée par nos athlètes et notre bonne santé s'est abreuvée de ces moments d'émotions, de grandes joies et de passions heureuses, comme ceux que le sport, que dis-je, le football, à travers la CAN 2023, a su nous procurer !



Rencontre chaleureuse avec un grand gagnant!
L'honneur, la combativité et la gagne font de **Max Gradel**, un homme de valeur, avec un vrai sens de l'amour de son pays !



ÉDITION
2025

LE SALON DU CAPITAL HUMAIN

Thème

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL

REJOIGNEZ-NOUS & PARLONS-EN !

- Dirigeants • Travailleurs • Structures Patronales et Syndicales • DRH
- Professionnels de la santé mentale • Assureurs • Étudiants • Prescripteurs
- Juristes d'Entreprises • ONG et Coachs en bien-être • Institutionnels

**Employés, Employeurs, tous concernés
par les maladies psychologiques au travail !**

Sous-thème:

*“ Le cadre juridique de la protection de la santé mentale du travailleur ”
“ Le traitement des données médicales des maladies mentales du travailleur ”*

www.salonducapitalhumain.com | info@salonducapitalhumain.com

07 07 06 38 96

STANDS D'EXPOSITION - CONFÉRENCE INTERNATIONALE - PANELS - TABLE RONDE



CNPS Innovation

Déclarez votre personnel domestique en ligne !

Activez votre compte “**Employeur de personnel domestique**” sur e.cnps.ci pour effectuer toutes vos opérations de **déclaration, paiement des cotisations sociales et cessation** de votre personnel domestique (aide ménagère, nounou, chauffeur, gardien, cuisinier, jardinier ...) sans vous déplacer.

Plus d'information en agence,
au 2720252100 ou sur info@cnps.ci



La CNPS, votre partenaire pour la vie.



Contacts

01 BP 317 ABIDJAN 01 - Tel : 27 20 25 21 00 - web : www.cnps.ci - Email : info@cnps.ci



Le Salon du Capital Humain « SACH 2024 »

Merci à tous !

Vive le
« SACH 2025 »