

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



SYMPOSIUM DU MANAGEMENT

Conférence Internationale de Rentrée Académique

24 au 30 Octobre 2019

ABIDJAN

COLLOQUE 1

Thème

« THEORIES ET PRATIQUES DU MANAGEMENT :
DEFIS EN CONTEXTE AFRICAIN »

Présidence Scientifique
Prof HAUHOUOT Asseyo Antoine
Président de l'Académie Ivoirienne (ASCAD)
Président Honoraire de l'Université Félix Houphouët-Boigny

APPEL À COMMUNICATIONS

I- CONTEXTE

L'histoire de développement en Afrique depuis l'impact colonial et ses procès de «civilisations-modernisation» est, au regard de l'actualité des sciences du management et de gestion, révélatrice d'un paradoxe pluriel : - *épistémologique et sociologique*- non souvent pris en compte par les diagnostics classiques du sous-développement du continent et les réponses thérapeutiques recommandées par les différentes réformes économiques et institutionnelles. La plupart des diagnostics des contre-performances des entreprises, des systèmes éducatifs, sanitaires en Afrique, invoque souvent le manque de moyens financier et matériel comme les facteurs explicatifs du « retard » du continent en dépit de ses richesses naturelles et minières. Loin de sous-estimer le poids des moyens financiers et matériels comme l'un des leviers du développement, de tels arguments ont souvent servi de prétextes pour masquer une autre réalité plus profonde : l'extraversion idéologique du concept même de Management et de Gouvernance au regard contexte culturel africain. Un paradoxe sociologique bien identifié par Marcel Zadi Kessy (1998) à travers ce constat : « *Le mauvais départ amorcé par l'Afrique dans son développement tire l'une de ses causes principales dans l'importation et la transposition des méthodes et pratiques étrangères, au mépris des réalités pourtant imposées par l'environnement africain dans toutes ses dimensions* »

De ce lieu théorique de la dialectique Science/Culture, Universel/Histoire, le développement rime deux autres exigences : l'«organisation» et de la «gestion», concepts majeurs des sciences management moderne sans lesquels les politiques de gouvernance le plus techniquement valables manquent d'assise sociologique. *Ceci participe de cette exigence "globaliste" ou universelle de la culture de la modernité, la rationalisation historique dont la Sociologie wébérienne nous a aiguisé les concepts opératoires du paradigme de la Rationalité comme "systématicité" (ou cohérence) et "pertinence"¹ (Essane, 1995)*

Suite aux impasses de modèles de Management et de GRH importés d'autres contextes culturels (Europe, Asie, Amérique) en Afrique sans souci de « tropicalisation », les managers de ressources humaines du continent sont en quête d'expériences formalisées ou de modèles de GRH attentives certes, aux normes universelles, mais aussi aux contingences culturelles spécifiques d'une Afrique pleine transformation. Même si l'on observe une certaine prudence et lenteur à intégrer les acquis scientifiques du management et les avancées en GRH, les dirigeants et managers des secteurs publics et privés en Afrique font preuve d'une conscience et d'une volonté manifeste d'adaptation des modèles et de pratiques innovants de Management au contexte culturel africain, à la géographie des peuples du continent.

Aujourd'hui, les concepts et les pratiques en Management et GRH ont beaucoup évolué dans le sens d'une rupture avec les modèles classiques de gestion et d'une ouverture pluridisciplinaire qui conjugue sagement le globale et le local, l'universel et le continental.

¹ ESSANE S, la Médecine au pluriel en Afrique, S Pharm. Méd. Trad. Afr. 1995, Vol.JO, pp.SO-S6.
Par Université de Cocody, Abidj

Comment s'adapter aux exigences d'une entreprise ou d'une administration moderne sans nier son identité culturelle ? Comment être performant par rapport aux exigences des standards internationaux actuels en prenant en compte le contexte culturel africain? ²

Ces questions comme bien d'autres ne peuvent laisser indifférent les décideurs, dirigeants d'entreprises, planificateurs, éminents experts et chercheurs d'institutions nationales et internationales (Universités, Entreprises CES, UNESCO, BAD) préoccupés par le Management et le développement des ressources humaines sans lesquelles toute volonté d'émergence du continent africain manquera d'assise solide.

Ce colloque offre donc aux chercheurs et aux praticiens en Management et Gestion des Ressources Humaines en Afrique et d'ailleurs, une occasion de faire partager leurs expériences, de tirer leçons des échecs et de consolider les réussites à même de servir de spécimens africains « originaux » en Management et GRH qui au regard du paradigme de la rationalité historique, en appellent de dialectique Science/Culture.

De ces constats se dégagent trois (3) axes de réflexions à savoir : *1-les contraintes, 2 les opportunités et 3 les stratégies*

II- PISTES POUR LES COMMUNICATIONS

AXE 1 : « PORTEE ET LIMITES DES STANDARTS UNIVERSELS EN MANAGEMENT ET GRH »

A l'heure du 21eme siècle, l'on est encore à se questionner sur un modèle ou des modèles africains de Management et de Gestion des Ressources Humaines qui intègrent l'universelle (mondialisation oblige) et le singulier (spécificité du contexte culturel africain oblige). Comment interpréter les lenteurs ou prudences et décrypter les contraintes des entreprises et des administrations africaines à s'approprier la GRH comme rationalité institutionnelle de la modernité. Cela participe à une exigence "globaliste" ou universelle de la culture de la modernité qui articule savamment le global et le local.

AXE 2 : CULTURE AFRICAINE ET MANAGEMENT DANS UN MONDE GLOBALISE

En dépit des déboires des entreprises et des administrations en Afrique à s'approprier les standards universels de Management et de GRH comme concept et outils, le continent engagé dans une dynamique volonté d'émergence. Quelle d'opportunité dispose-t-il comme atouts et valeurs culturelles pour s'approprier les théories et pratiques de Management et GRH de par son ouverture à l'Universel et aux valeurs culturelles spécifiques ? Le continent africain a l'avantage de tirer leçons des erreurs et réussite des autres continents qui en ont fait une tradition.

AXE 3 : STRATEGIES D'APPROPRIATION DES THEORIES ET OUTILS DE LA GRH EN AFRIQUE

² Zadi Kessy Marcel : Renaissance africaine, Editions les Ilots de la résistance 2010 p.194

Au regard des contraintes et des opportunités des axes précédents, quelle stratégie à inventer pour surmonter les contraintes et consolider les opportunités à même de s'approprier la GRH comme tradition et pratiques culturelles propres aux sociétés modernes dites des « organisations ».

D'autres axes :

- 1- Etat des lieux de l'avancement des pratiques de GRH en milieu professionnel ivoirien
- 2- Etat des lieux de l'avancement de la formation en GRH dans les Universités et Grandes Ecoles

Téléphones : **0022522522503 / 0022504323064** / E-mail : koodal.taharqasare@gmail.com