



APPEL D'OFFRES DE RECRUTEMENT DE CONSULTANT

RENFORCEMENT DE CAPACITÉS (INDIVIDUELLES ET
ORGANISATIONNELLES) DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU
GOUVERNEMENT

Offre Technique

Décembre 2022

Table des matières

I. LETTRE DE SOUMISSION	3
II. PRESENTATION DU CABINET ÉLITE & SYNERGIES	4
III. CONTEXTE DU SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT.....	5
IV. NOTRE COMPREHENSION DES BESOINS.....	6
V. LES OBJECTIFS DE LA MISSION.....	6
VI. DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	7
A. LES PRINCIPES DE NOTRE INTERVENTION	7
B. LES DIFFERENTES PHASES DE LA MISSION.....	7
C. LES RESULTATS ATTENDUS	11
D. LES PRINCIPAUX LIVRABLES DE LA MISSION	11
E. DUREE DE LA MISSION EN JOURS HOMME	11
VII. PILOTAGE DE LA MISSION ET PLAN D'ASSURANCE QUALITE.....	11
VIII. PLANNING D'INTERVENTION	12
IX. PROFIL DES CONSULTANTS	12
X. LES ATOUTS DE NOTRE OFFRE	13
XI. ANNEXES : CV, CERTIFICATS DE BONNE EXECUTION DE MARCHE	14

I. Lettre de soumission

À Monsieur M. Geert KINDT
Expert en Contractualisation et Administration
ENABEL

Monsieur,

Nous avons l'honneur de soumettre la candidature de notre cabinet Élite & Synergies pour le renforcement de capacités (individuelles et organisationnelles) du Secrétariat Général du Gouvernement : Analyse des besoins et plan de renforcement des capacités, conformément aux termes de référence.

Élite & Synergies est un cabinet de conseil en transformation d'organisation et en ressources humaines créé en 2022 par Monsieur Souhaib Deen BANGOURA, un ancien Directeur des Ressources Humaines et Directeur de la Stratégie qui cumule de longues années d'expérience au sein de multinationales en Guinée et à l'international (France, Cameroun, Sénégal, Guinée). Élite & Synergies intervient dans l'accompagnement des transformations des établissements publics et privés, dans la mise en œuvre des stratégies et politiques RH et dans la gestion des compétences.

Depuis sa création, notre cabinet a eu la confiance de plusieurs clients pour la réalisation de diverses missions telles que :

- Diagnostic global de l'Administration et le Contrôle de Grands Projets (ACGP), suivi de missions de mise en place d'un nouveau plan stratégique, de proposition d'une nouvelle réorganisation des activités, et d'accompagnement à la mise en œuvre de la stratégie (en cours) ;
- Diagnostic global de la Société Navale Guinéenne, suivi de missions de mise en place d'un nouveau plan stratégique, de proposition de nouvelle organisation et d'animation de retraite stratégique (en cours) ;
- Diagnostic global de MouNa Technology Group SA;
- Diagnostic RH et proposition d'un plan de formation pour CB Black Gold SA.

Ces différentes missions s'ajoutent aux expériences acquises par nos consultants au sein d'entreprises multinationales dans le domaine de la transformation d'organisation et des ressources humaines.

Cette mission sera dirigée par Monsieur Souhaib Deen Bangoura, 19 ans d'expérience, diplômé d'un Executive MBA de l'Université Paris – Dauphine (France) et de l'Université du Québec à Montréal (Canada), Co-fondateur du Cabinet Élite & Synergies. Il sera assisté de Monsieur El Hadj Boubacar, 10 ans d'expérience, diplômé d'un Master II RH Analyste du Travail & Gestion des Organisations de l'Université Paris X Nanterre, Expert en Ressources Humaines.

Espérant avoir l'opportunité de collaborer sur cette mission, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre plus haute considération.

L'Associé-Gérant
Souhaib Deen Bangoura



3



II. Présentation du Cabinet Élite & Synergies

Élite & Synergies est une société de conseil spécialisée dans la transformation des organisations et dans les ressources humaines. En février 2022, nous avons lancé nos services avec pour mission d'aider les organisations à améliorer leurs performances, à travers l'accompagnement de leur transformation et la mise en place de leurs politiques des Ressources Humaines.

Forts de nos nombreuses expériences en entreprise en tant que praticiens et en nous appuyant sur un large réseau d'intervenants, nous parvenons à trouver des solutions adaptées aux besoins de nos clients. Notre approche n'est pas d'avoir une solution toute faite pour tous les clients, mais plutôt une solution unique pour chaque client. Pour simplifier, nous intervenons chez nos clients dans un modèle de co-construction. Ensemble, nous travaillons à une identification plus précise des besoins, à la recherche de solutions adéquates et à la mise en œuvre de ces solutions.

C'est cette démarche synergique qui permet à nos clients de tendre vers l'excellence et de devenir une élite dans leurs domaines.

Notre appellation « **Élite & Synergies** » et notre slogan « **Ensemble, créons l'excellence** » traduisent cette philosophie.

Notre souhait est de collaborer avec nos clients avec un engagement sur le long terme. C'est ce qui nous permet de veiller à ce que les solutions préconisées soient mises en œuvre et parfaitement intégrées dans les processus et pratiques de l'entreprise.

Nos Services :

Avec plus de deux décennies d'expérience cumulées dans le domaine, nos consultants interviennent avec professionnalisme et expertise sur plusieurs sujets liés à la stratégie et à la transformation des entreprises, ainsi qu'à la gestion ressources humaines. Nos prestations couvrent les volets ci-après :






- L'élaboration de stratégie d'entreprise ;
- L'accompagnement des transformations d'organisation et la gestion des changements ;
- Le conseil à l'élaboration des stratégies et politiques RH ;
- La gestion des compétences : GPEC, référentiel de compétences, évaluation des compétences, plan de formation ;
- L'accompagnement des changements de culture d'entreprise ;
- L'animation de workshops et de team building.

Nos Références :

Nous avons réalisé plusieurs missions dans le domaine à la fois en que salariés et en tant que cabinet conseil.

En tant que Cabinet :

-

Client	Missions	Période
  Administratio n et Contrôle des Grands Projets (ACGP)	Diagnostic global (finalisé), suivi de missions d'élaboration de plan stratégique, de réorganisation des activités, et d'accompagnement à la mise en œuvre de la stratégie (en cours)	Diagnostic : du 11 au 27 mai 2022 Plan stratégique : du 27 juin au 04 juillet 2022 Phase d'accompagnement : depuis septembre 2022
 Société Navale Guinéenne SA. (SNG)	Diagnostic global (finalisé), suivi de missions de mise en place d'un nouveau plan stratégique, de proposition de nouvelle organisation et d'animation de retraite stratégique (en cours)	Diagnostic : du 29 août au 30 septembre 2022 Phase 2 : depuis novembre 2022
 CB Black Gold SA.	Diagnostic RH et proposition d'un plan de formation (finalisé)	Du 23 mai au 06 juin 2022
 MouNa Technology SA	Diagnostic global (en cours)	Depuis le 09 novembre 2022

III. Contexte du Secrétariat Général du Gouvernement

À l'instar des différentes administrations publiques, la transition politique ouverte le 05 septembre 2021 a conduit à des changements au sein du Secrétariat Général du gouvernement. Ce département qui est dirigé par un Ministre Secrétaire Général assisté par un Ministre Secrétaire Général Adjoint et d'une Cheffe de Cabinet, est composé de 5 directions, 7 services d'appui, 5 conseillers et 2 Établissements Publics Administratifs (EPA).

Les missions du SGG sont entre autres l'organisation du Conseil des Ministres et le suivi de l'exécution des décisions qui en sont issues, l'intervention dans le processus d'organisation du travail gouvernemental, la participation à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires, le renforcement des capacités professionnelles des hauts fonctionnaires de l'État, etc.

Face aux différentes réformes entreprises, le SGG fait face aujourd'hui, à de nombreux défis et contraintes pour assurer une bonne gestion des changements et rendre le service plus performant et efficace. A cet effet, les nouvelles autorités du département, dans une logique de gestion axée sur les résultats, envisagent de renforcer le mode organisationnel du SGG et les capacités de son personnel.

Ce besoin de renforcement de capacité découle d'un constat mettant en évidence un certain nombre d'axes d'amélioration, liés à la fois à l'organisation, aux méthodes de

travail et aux compétences du personnel. Les principaux problèmes constatés portent sur la mauvaise circulation de l'information, la méconnaissance des rôles, la mauvaise gestion du temps et des priorités, un déficit dans le pilotage des activités, un mode de management des équipes non adéquat, un déficit d'outils et de connaissances informatiques, etc.

Au regard de ces différentes contraintes et des défis qui entravent le bon fonctionnement du Secrétariat Général et qui affectent la performance de son personnel, un appui de renforcement des capacités organisationnelles et techniques du département est sollicité. Il s'agit concrètement de partir d'une analyse situationnelle actuelle pour déterminer les besoins prioritaires, cerner leur incidence sur le fonctionnement du service et proposer un plan d'action afin de répondre de manière pertinente et cohérente aux différents problèmes et aux besoins émergents.

IV. Notre compréhension des besoins

Au regard du contexte et des constatés exposés dans les termes de référence, nous pouvons résumer les problèmes du Secrétariat Général du Gouvernement, comme suit :

- Les activités ne sont pas pilotées de sorte à garantir une mise en œuvre convenable des missions du SGG ;
- Les pratiques de Ressources Humaines (gestion du personnel, appréciation de la performance, communication interne, gestion des compétences, etc.) ne sont pas de nature à garantir un fonctionnement efficace du SGG ;
- L'organisation et le mode de fonctionnement actuels du SGG ne permettent pas d'assurer son efficacité opérationnelle ;
- Les rôles et les missions du personnel du SGG ne sont pas clairement définis ;
- Les compétences, notamment informatiques du personnel ne sont pas adaptés aux exigences et défis actuels du SGG ;
- Les différents outils ne sont pas tous en place pour un fonctionnement efficace du SGG ;
- Les capacités managériales des responsables du SGG ne sont pas suffisantes pour la bonne conduite de la supervision et de la coordination des activités que requiert leur rôle.

Les besoins du SGG consistent, d'une part à mener une analyse plus détaillée et plus précise de sa situation actuelle, et d'autre part de faire des recommandations de plan d'actions pour résoudre les dysfonctionnements constatés.

V. Les objectifs de la mission

L'intervention de notre cabinet vise les objectifs ci-après :

- Faire une analyse de la situation actuelle du SGG portant sur les éléments ci-après : l'organisation des activités, le pilotage des activités, les pratiques RH, les compétences des collaborateurs, le Management, les outils et le système d'information, les processus et le mode de fonctionnement, la culture au sein du département ;

- Coconstruire le plan d'actions à mettre en œuvre pour résoudre les dysfonctionnements constatés ;
- Proposer un plan de conduite de changement pour la mise en œuvre effective des actions préconisées.

VI. Démarche méthodologique

a. Les principes de notre intervention

La méthodologie d'intervention que nous proposons se base sur trois principes clés :

- Le principe de co-construction qui consiste à faire collaborer tous les acteurs clés du projet dans l'identification des problèmes et dans la recherche des solutions. Le consultant joue un rôle de facilitateur qui met à disposition des outils et méthodologies pour permettre de tirer le meilleur de chacun, mais également d'expert qui fait des recommandations sur les bonnes pratiques dans son domaine d'intervention ;
- Les workshops ou ateliers sont favorisés pour mettre ensemble tous les acteurs et leur faire produire des résultats dans des délais courts en suivant grâce à des méthodologies éprouvées. Ces workshops sont animés par le Consultant qui utilise des outils de facilitation adaptés qui favorisent l'éclosion des idées ;
- Des entretiens en amont avec les acteurs majeurs pour permettre un meilleur cadrage de la mission et en garantir l'atteinte des objectifs.

b. Les différentes phases de la mission

Nous proposons le déroulement de la mission en 04 grandes phases, à savoir : cadrage de la mission; diagnostic global; élaboration du plan d'actions et du plan de conduite de changement ; rédaction de rapport de mission.

Phase 1 : Cadrage de la mission

Cette phase est un préalable important avant le démarrage de la mission proprement dite. Elle permet de mieux cerner la problématique du Secrétariat Général du Gouvernement, de préparer la phase de diagnostic et d'ajuster (au besoin) la démarche globale de la mission.

Les activités à mener dans cette phase sont détaillées ci-dessous :

Étapes	Objectifs	Activités	Outils	Durée	Livrables
1. Session de cadrage avec les dirigeants du SGG	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir les attentes des dirigeants du SGG par rapport à la mission - Identifier les problématiques liées à la mise en œuvre des missions du SGG 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration de guides d'entretien - Entretiens avec le Ministre Secrétaire Général, son adjoint et la Cheffe de Cabinet - Identification plus précise des problèmes à régler par la mission 	Guide d'entretien Entretiens semi-directifs	3 jours	Document de Cadrage de la mission

	- S'accorder sur les modalités d'organisation de la mission	- Définition des modalités d'organisation de la mission			
2. Identification des données pertinentes	- Identifier toutes les données et leurs sources nécessaires au bon déroulement de la mission	- Recherche des ressources Internet - Identification sources de données grâce aux entretiens de l'étape précédente		1 jour	Liste des documents à analyser
3. Élaboration du document de cadrage de la mission	- Élaborer le document de cadrage de la mission	- Synthèse des entretiens et des recherches réalisés - Clarification de la problématique - Ajustement de la démarche méthodologique - Rédaction du document cadrage		1 jour	Document de cadrage de la mission
4. Proposition de plan de communication	- Définir les actions de communication à mener envers les différentes cibles dans le cadre de la mission - Informer et impliquer les différents acteurs afin d'obtenir leur collaboration	- Élaboration du plan de communication de la mission	Modèle de plan de communication	1 jour	Plan de communication sur le projet
5. Proposition d'un planning détaillé de la mission	- Proposer un planning détaillé de la mission	- Élaboration d'un planning détaillé de la mission		1 jour	Planning détaillé de la mission

Phase 2 : Diagnostic global

À la suite du cadrage, il s'agit de réaliser un diagnostic global portant à la fois sur l'organisation des activités, le pilotage des activités, les pratiques RH, les compétences des collaborateurs, le Management, les outils et le système d'information, les processus et le mode de fonctionnement, la culture d'entreprise.

Étapes	Objectifs	Activités	Outils	Durée	Livrables
1. Analyse documentaire du SGG	Analyse des différents documents permettant de comprendre la situation du SGG	- Consultation des différents documents sur les textes réglementaires, les organigrammes et missions, les valeurs, les procédures, la politique RH, le pilotage de la performance, les états des lieux réalisés, etc. - Analyse et synthèse des informations pertinentes	Recherche documentaire	5 jours	Synthèse de l'analyse documentaire

		issues des documents consultés			
2. Entretiens avec l'équipe dirigeante	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les missions et enjeux du SGG - Comprendre l'organisation et les missions de chaque direction et EPA rattaché - Comprendre comment les activités sont pilotées - Déceler les problèmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien en one-to-one avec chaque Directeur, Conseiller et DG d'EPA suivant un guide d'entretien élaboré en amont - Analyse et synthèse des entretiens 	Guide d'entretien	10 jours	Synthèse des entretiens
3. Enquête auprès du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir la voix des salariés sur les thématiques liées au pilotage de la performance, au management, à la gestion des compétences et à la culture d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Administration d'un questionnaire en ligne* - Réalisation de focus group pour compléter le sondage en ligne <p>* le Cabinet dispose d'un outil de sondage sur support digital</p>	Questionnaire d'enquête Guide de focus group	10 jours	Résultats de l'enquête auprès du personnel
4. Évaluation des compétences du personnel du SGG	<ul style="list-style-type: none"> - Mener une évaluation succincte compétences du personnel du SGG - Ressortir les éléments qui serviront de base à l'élaboration des plans de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Conception d'une grille d'évaluation des compétences - Entretiens avec les collaborateurs concernés (un échantillon validé avec le client) - Analyse et synthèse des évaluations de compétences 	Outils d'évaluation de compétences	10 jours	Besoins de compétences identifiés
5. Synthèse du Diagnostic global du SGG	<ul style="list-style-type: none"> - Produire un document de synthèse du diagnostic global 	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitation des données issues des étapes 1 à 3 - Complément du diagnostic avec d'autres outils : Analyse SWOT, « 7S » de McKinsey, PESTEL - Formulation des recommandations - Élaboration d'un rapport de diagnostic 	SWOT « 7S » de McKinsey PESTEL	3 jours	Rapport de diagnostic

Phase 3 : Élaboration du plan d'actions et du plan de conduite de changement

Après avoir posé le diagnostic, il s'agit à cette étape de construire un plan d'actions avec les équipes du Secrétariat Général du Gouvernement. Afin de favoriser une implémentation effective des actions préconisées, le Cabinet proposera également un plan de conduite de changement qui comprend un plan de communication, une

proposition de gouvernance et une proposition de dispositif de pilotage des actions de changement à mettre en place.

Étapes	Objectifs	Activités	Outils	Durée	Livrables
1. Construction de plan d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les actions à mettre en œuvre pour résoudre les dysfonctionnements constatés 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'un atelier d'élaboration de plan d'actions animé par le Cabinet avec la participation des cadres désignés par le Ministre Secrétaire Général du Gouvernement - Consolidation du plan d'actions par le Cabinet - Validation du plan d'actions par le Ministre Secrétaire Général du Gouvernement 	Outils d'animation des ateliers d'élaboration de plan d'actions	5 jours (2 jours de préparation, 1 jour d'atelier, 2 jours de consolidation et de validation)	Plan d'actions
2. Proposition d'un plan de communication de changement	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les actions de communication à mener envers les différentes cibles des actions de changement à mener afin de garantir leur implication et adhésion 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration du plan de communication de changement 	Modèle de plan de Communication	1 jour	Plan de communication
3. Préparation des éléments de gouvernance et de pilotage du programme*	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer une gouvernance globale du programme afin de sécuriser sa mise œuvre - Proposer un mode de pilotage des actions de changements 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition d'une organisation du programme - Proposition des Instances de pilotage et de leurs rôles - Définition des fréquences des revues 		1 jour	Document de Gouvernance

* Le programme est constitué de l'ensemble des chantiers et initiatives ouverts pour résoudre les dysfonctionnements constatés pendant le diagnostic. Ces initiatives sont également appelées actions de changement. Nous considérons cette dernière étape comme cruciale pour une efficacité de mise en œuvre des actions préconisées.

Phase 4 : Rédaction du rapport global de la mission

À la fin de la mission, un rapport au format Powerpoint sera rédigé et transmis au client dans un délai de deux semaines après la finalisation de la phase 3 décrite plus haut

c. Les résultats attendus

La réalisation de notre mission devra aboutir aux résultats ci-après :

- Identification des dysfonctionnements qui entravent la mise en œuvre satisfaisante des missions du SGG, ainsi que sa performance ;
- Élaboration d'un plan d'actions pour la résolution des problèmes constatés ;
- Proposition d'une gouvernance et d'un pilotage de programme permettant de sécuriser l'implémentation effective des actions recommandées.

d. Les principaux livrables de la mission

Au cours de la mission, les principaux livrables ci-après seront produits :

- Document de cadrage de la mission
- Plan de communication de la mission
- Planning détaillé de la mission
- Rapport de Diagnostic global du SGG
- Plan d'actions pour la résolution des problèmes
- Besoins de compétences identifiés
- Plan de communication de changement
- Proposition de gouvernance et de mode de pilotage du programme
- Rapport global de la mission

e. Durée de la mission en jours homme

La durée totale de la mission en effort jours homme est évaluée à 30 jours homme dont 15 jours pour le consultant principal et 15 jours pour le consultant assistant.

VII. Pilotage de la mission et plan d'assurance qualité

Pour mener à bien la mission, nous recommandons qu'un point focal soit désigné au sein du SGG. Ce point focal aura pour rôle :

- D'assurer l'interface entre le Cabinet et les autres services internes et externes du SGG ;
- De faciliter l'obtention des documents et informations nécessaires à la réalisation de la mission ;
- D'assurer les prises de rendez-vous avec les différents interlocuteurs ;
- De coordonner l'organisation des réunions et des workshops.

En termes d'assurance qualité, des points d'étape seront organisés avec le Ministre Secrétaire Général et son Adjoint ou leur représentant. Tous les livrables énoncés au point VI-d leur seront soumis pour validation avant les phases suivantes.

Au sein du Cabinet, les interventions se font selon un plan formalisé, inspiré des outils et méthodologies des meilleurs cabinets de Conseil dans le domaine. Toutes les

productions du consultant assistant sont par ailleurs revues et validées par le consultant principal.

VIII. Planning d'intervention

En raison des choix méthodologiques qui favorisent la co-construction des solutions avec les cadres concernés et en tenant compte des retards raisonnables éventuels (disponibilités des acteurs et des documents sollicités) la mission se déroulera sur une période de 8 semaines (y compris la période de cadrage de la mission). Le premier livrable majeur de diagnostic global sera disponible au bout de 04 semaines

Le macro-planning ci-dessous est proposé :

N	Activités	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
1	Cadrage de la mission								
2	Diagnostic Global								
3	Élaboration du plan d'actions								
4	Plan de conduite de changement								
5	Rapport de mission								

Le planning détaillé sera proposé à l'issue de la phase de cadrage.

IX. Profil des consultants

Souhaib Deen BANGOURA, Directeur de mission, Consultant principal

Souhaib, diplômé d'un Executive MBA de l'Université Paris-Dauphine et de l'Université du Québec à Montréal, possède près de vingt ans d'expérience et a occupé des postes à haute responsabilité en Guinée et à l'international. L'une de ses dernières expériences en entreprise est celle de Directeur des Ressources Humaines au sein du groupe Orange en Guinée. Avant cela, Souhaib était le Directeur de la stratégie, le Directeur des risques et des performances du même groupe et cette fois, pour le Cameroun.

Sa connaissance approfondie des processus, de l'innovation et de la stratégie en entreprise fait de lui un véritable expert dans les différents domaines de ressources humaines, de stratégie et de transformation d'entreprise. Il a piloté plusieurs plans stratégiques et des programmes de transformation en entreprise au Cameroun et en Guinée : le programme de transformation globale, le programme de changement de la culture d'entreprise vers une culture de haute performance, le programme de digitalisation chez Orange Cameroun et le Projet d'entreprise PE2023 d'Orange Guinée.

En tant que consultant, il accompagne plusieurs clients en Guinée dans leur transformation. Il s'agit notamment de l'Administration et le Contrôle des Grands Projets (ACGP), la Société Navale Guinéenne (SNG), MouNa Group Technology, etc.

Souhaib dispose par ailleurs de compétences et expériences en animation d'ateliers qu'il a mise en œuvre avec satisfaction pour la retraite stratégique de l'ACGP. Il a conçu et animé également plusieurs séminaires de formation au cours de sa carrière professionnelle.

Elhadj Boubacar DIALLO, Consultant Assistant

Elhadj est un Gestionnaire RH de formation avec 10 ans d'expérience. Il a mené plusieurs missions comprenant la formation, le recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion des carrières et la mobilité, le pilotage individuel de la performance, et enfin le programme de Management et de la gestion des talents.

Elhadj est un spécialiste des stratégies RH, notamment la mise en place de culture managériale et les problématiques de gestion des compétences (GPEC, Référentiel de compétences, plan de formation, etc.).

Il est diplômé d'un Master II RH Analyste du Travail & Gestion des Organisations de l'Université Paris X Nanterre et d'une Licence Professionnelle en Sociologie-Économie au sein de la même université.

Elhadj a également été chargé de cours de Ressources Humaines au sein des Universités en Guinée.

X. Les atouts de notre offre

Nous disposons des atouts importants que nous sommes certainement les seuls parmi les cabinets de conseil en Guinée à cumuler. Parmi ces atouts, nous pouvons citer :

- Nous sommes des praticiens des métiers de Gestion (Ressources Humaines, Stratégie, Transformation d'organisation, Gestion des processus, etc.) avec de longues années en entreprise, avant de développer des outils de conseil. Nos recommandations au cours de nos missions présentent un caractère réaliste s'inspirant de bonnes pratiques, d'exemples vécus et qui sont adaptés au contexte du client ;
- Nous disposons d'une expérience avérée dans la réalisation de missions de diagnostic organisationnel au sein d'établissements publics et privés en Guinée qui ont donné une grande satisfaction aux clients ;
- Nous sommes des spécialistes de l'accompagnement des changements avec des expériences avérées en entreprise auprès des clients du secteur public ;
- Notre offre va au-delà des exigences des termes de références en proposant de faire des recommandations sur la façon de mener la conduite de changement.

XI. Annexes : CV, Certificats de bonne exécution de marché

