

Membre de la BRVM

# CGF BOURSE

Société de gestion et d'Intermédiation agréée

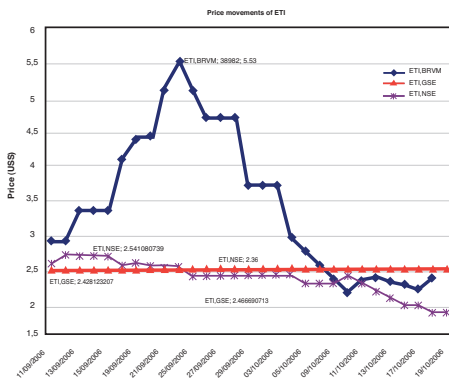
## LETTRE MENSUELLE

N° 85 - Octobre 2006

### ANALYSE BOURSIERE

#### L'indice BRVM 10 en hausse de 9,48%

Au terme du mois de septembre, le marché boursier de la BRVM est marqué par une importante hausse de l'indice **BRVM Composite** de 9,48%, à 147,83 points. Une hausse qui s'explique par l'activité observée sur le titre ETIT du Groupe Ecobank Transnational Incorporated (ETI).



En effet, à la date du 29 septembre 2006, l'action ETIT représentait 663 286 379 525 Fcfa en terme de capitalisation boursière. Notons que le cours de cette valeur a atteint un pic de 2 830 Fcfa le 22 septembre avant d'amorcer une tendance à la baisse jusqu'à 1 925 Fcfa au dernier jour de cotation du moi (le 29 septembre). Rappelons qu'au premier jour de cotation, le lundi 11 septembre 2006, le titre ETIT avait terminé la séance à 1 500 Fcfa, pour un cours d'introduction de 1 245 Fcfa par action.

Quant au **BRVM 10**, il perd 2%, à 183,93 points du fait de la baisse des cours de six titres parmi les dix qui la compose : SONATEL SN, BOA BN, SITAB CI, SGB CI, BICI CI et SOGB CI.

Ainsi, à la fin du mois de septembre 2006, la **capitalisation boursière** des valeurs de l'indice **BRVM 10** chute de 2,4%, à 1 190 milliards de Fcfa et celle du **BRVM Composite** connaît une forte hausse de 73,81%, à 2 710 milliards de Fcfa. Le **marché obligataire** affiche une très légère baisse de 0,02%, à 292,8 milliards de Fcfa.

Le secteur « **Finances** » quitte la quatrième place pour la première avec un volume échangé de 859 395 titres du fait de l'introduction sur le marché du titre ETIT qui enregistre une plus value de 28,33% pour 857 577 actions transigées, soit 99,79% du volume sectoriel et 88,96% du volume global.

Le secteur « **Agriculture** » reste à la deuxième place avec 63 526 titres échangés dont 62 346 actions SAPH CI, soit 98,14% des transactions du secteur.

Le secteur « **Services publics** », longtemps leader sur le marché, se retrouve à la troisième place en totalisant 37 154 actions négociées. SONATEL affiche une moins value de 2,22% mais reste le titre le plus actif de son secteur avec 36 606 titres échangés, soit 98,53% du volume sectoriel.

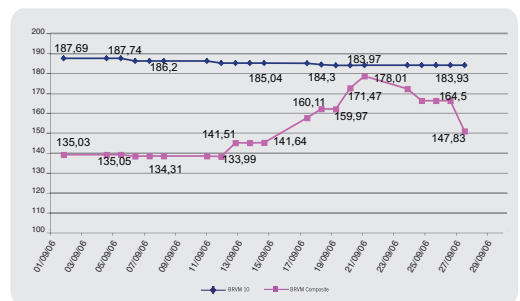
Le secteur « **Industrie** » transige pour 2 554 actions. SIVOA CI, avec 941 actions échangées, représente 36,84% du secteur. CROWN SIEM CI gagne 9,09% pour un volume de 471 titres et représente 18,44% du secteur.

Le secteur « **Distribution** » totalise un volume négocié de 1 185 titres. On note dans ce secteur quelques variations avec BERNABE CI et SHELL CI qui gagnent respectivement 7,33%, à 8 050 Fcfa et 12,5%, à 13 500 Fcfa. CFAO CI occupe 38,57% des transactions du secteur.

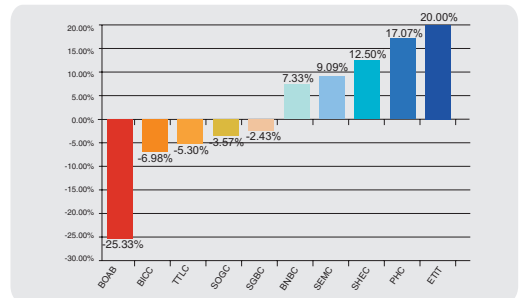
Le secteur « **Transport** » garde la dernière place avec un volume de transaction de 344 titres.

Le compartiment obligataire enregistre 21 222 titres échangés pour une valeur globale de 214 052 925 Fcfa dont 6 598 titres de la ligne « TPCI 6,5% 2005-2008 », soit 31,09% de ce marché.

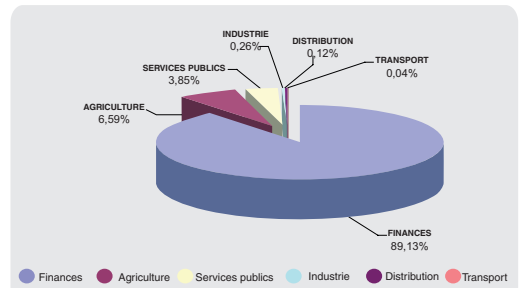
#### Evolution des indices - Septembre 2006



#### Plus fortes baisses / hausses - Septembre 2006



#### Volumes sectoriels - Septembre 2006



CGF BOURSE

Certifié ISO 9001 : 2000 par



1ère SGI Ouest africaine certifiée  
ISO 9001 version 2000

## THEME DU MOIS

### Intelligence collective et Knowledge Management : des concepts au service des performances de l'entreprise

La recherche de l'amélioration permanente de productivité dans les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, nécessite, de nos jours, la mise à contribution de toutes les composantes des différentes équipes de l'organisation. La performance des entreprises dans une société industrielle et commerciale repose sur la maîtrise de la production et de l'action commerciale, mieux que les concurrents. C'est la raison de leur existence car si elles n'avaient pas cette capacité, elles auraient déjà disparu.

La performance des entreprises dans une société de l'information est de savoir mobiliser l'intelligence collective et les connaissances de ses parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients...). S'il faut toujours savoir produire et vendre, ce n'est plus aujourd'hui un facteur suffisamment différenciateur dans la compétition internationale. « Hier, l'entreprise était industrielle et commerciale, demain il faudra qu'elle soit de plus en plus une entreprise intelligente », affirme Olivier Zara, auteur de l'ouvrage "Management de l'intelligence collective" (M2 Editions, 2004)».

L'entreprise intelligente repose principalement sur l'intelligence collective (IC) et le Knowledge Management (KM) qui ne peuvent exister et fonctionner efficacement sans les technologies de l'information. Ces technologies font partie des technologies de l'intelligence augmentée (amplified intelligence) dont l'objet est d'accroître et d'étendre les capacités intellectuelles humaines, en particulier, les capacités cognitives des groupes. Ces technologies ont beaucoup évolué ces dernières années en passant de l'information à la communication puis, aujourd'hui, à la collaboration. Les technologies de l'information et de la communication ont permis de rendre accessible l'information : stocker et partager. Les technologies de l'information et de la collaboration (intranet collaboratif) vont beaucoup plus loin. Elles augmentent la performance des interactions humaines et donne à l'information une valeur opérationnelle.

Les technologies de « l'intelligence augmentée » permettent aujourd'hui de matérialiser les concepts de l'intelligence collective. Mais certains croient pouvoir développer leur intelligence collective en minimisant l'importance des logiciels, voire en les rejetant. A la résistance classique au changement s'ajoutent des raisons culturelles : goût du contact humain, communication verbale dominante... qui sont en particulier représentatives de la culture africaine, voire latine. Du fait de cette culture, valorisée et sacralisée comme un patrimoine de grande valeur, beaucoup d'entreprises prendront dans les 10 prochaines années un retard considérable par rapport à la culture anglo-saxonne plus ouverte et plus sensible à ces technologies.

Le concept de l'IC et du KM repose sur le principe que « la performance collective est supérieure à la somme des performances individuelles ». L'intelligence collective, dans sa dimension opérationnelle, est la capacité d'une organisation, d'un collectif à se poser des questions et à chercher les réponses ensemble. Il s'agit d'un concept développé par Pierre Levy (Directeur de la Chaire de recherche en intelligence collective de l'Université d'Ottawa) qui considère que « l'intelligence collective est une intelligence partout distribuée,

sans cesse valorisée, coordonnée en temps réel, qui aboutit à une mobilisation effective des compétences ». Le Knowledge Management, dans son acception la plus simple, est l'action de capitaliser des connaissances et de les mettre à la disposition de l'organisation pour les partager.

Par référence à l'intelligence humaine (qui dépend de connexion de neurones par des synapses), l'intelligence organisationnelle, quant à elle, dépend de connexions interpersonnelles. Ce qui est valable entre les membres d'une organisation, l'est également, d'un point de vue systémique, entre l'entreprise et son environnement. Il s'agit de l'émergence du concept de "l'organisation étendue" dans le cadre de relations, d'interconnexions plus nombreuses avec l'extérieur (par exemple, via les portails Internet d'entreprises à destination de leurs clients, fournisseurs...).

Dans la plupart des entreprises, l'IC est la dimension la moins développée. Elle se matérialise au quotidien par des coopérations intellectuelles que l'on observe en particulier dans les temps de réflexion collective. Selon Pierre Lévy, « la réflexion collective est un sous-ensemble de l'intelligence collective plus explicite, discursif et conversationnel. L'intelligence collective comprend en effet l'organisation et le fonctionnement dynamique de tous les éléments d'une culture ». La réflexion collective dans les entreprises est souvent faible pour des raisons de cultures, d'habitudes managériales et de technologies de l'information et de la collaboration déficientes.

Dans une entreprise intelligente, il est important de distinguer réflexion collective et communication collective :

- La communication permet d'échanger des informations sans qu'il y ait forcément des coopérations intellectuelles.
- La réflexion implique des coopérations intellectuelles qui permettent de créer l'information, de lui donner du sens et d'interagir sur l'information existante pour la transformer en une nouvelle information.

Cette distinction est d'autant plus importante dans la mesure où on pense souvent coopérer alors qu'on ne fait que communiquer. Emettre ou recevoir une information est une activité courante. Par contre, co-construire une information est beaucoup plus rare et difficile.

Il est également important de distinguer réflexion collective et décision collective. Le premier réflexe d'une personne à qui on parle d'IC est souvent : "C'est bien joli votre affaire mais il faut bien qu'un chef décide !". On soutiendra ensuite que l'IC dans une entreprise, c'est très dangereux, car cela conduirait à créer une « entreprise démocratique » (une organisation dans laquelle toutes les décisions seraient prises à la majorité). La confusion est donc grande dans les esprits entre réflexion et décision et elle n'est pas fortuite. Elle sert à effrayer ceux qui voudraient changer l'état actuel des choses. Cependant l'IC n'a rien à voir avec l'action de décider en tant que telle mais avec l'action de réfléchir, de coopérer, d'innover, de créer... L'IC contribue certes au processus d'émergence de la décision mais n'impacte pas directement la prise de décision.

Peu importe que la décision soit celle d'un seul ou de plusieurs. Ce qui est important, c'est que la construction de la décision ait mobilisé l'intelligence collective et les connaissances. Les managers sont nombreux à résister aux processus d'intelligence collective parce qu'ils pensent qu'ils vont perdre leur pouvoir. En fait, l'IC n'induit pas une redistribution du pouvoir (chacun reste à sa place, chacun conserve la même quantité de pouvoir) mais un changement dans l'exercice du pouvoir, dans les modes de management. L'IC implique donc une nouvelle gouvernance des organisations qu'on appelle le management de l'intelligence collective.

Il n'y a pas de relation systématique entre réflexion collective et décision intelligente. En effet, *« la masse n'a pas toujours raison, surtout s'il s'agit d'une masse moutonnaire et conformiste qui ne remet rien en question. C'est pourquoi le projet de l'intelligence collective consiste, précisément, à valoriser toute la diversité des connaissances, des compétences et des idées qui se trouvent dans une collectivité et à organiser cette diversité en un dialogue créatif et productif. La culture de l'intelligence collective travaille à établir de manière douce et pacifique un "multilogue" ouvert qui est préférable aussi bien au cloisonnement et à l'isolement des intelligences qu'à l'uniformité bien pensante ».*

Une réflexion collective peut donc aboutir à une décision inopportune, de même qu'une réflexion individuelle peut déboucher sur une décision géniale. Ce n'est pas parce que c'est collaboratif que ce sera intelligent. Mais si ce n'est pas collaboratif, il y a un risque que ça ne soit pas intelligent. Mettre ensemble des personnes ne suffit pas. L'objectif du management de l'intelligence collective est d'obtenir une décision intelligente par le biais d'outils, de méthodes, de processus et de technologies. Manager l'intelligence collective consisterait, par exemple, pour un manager à définir qui cherche l'information, qui réfléchit, qui donne son avis, qui décide, qui capitalise l'information et qui agit. Ainsi, les politiques de développement durable intègrent une étape très importante qu'on appelle la consultation des parties prenantes. C'est une étape nécessaire mais ce n'est qu'une étape dans le processus qui conduira à une décision intelligente.

L'information crée de la valeur. Mais cette valeur sera aussi et surtout fonction de la qualité de l'interaction des personnes autour de l'information. Cette valeur construite par le collectif sera très supérieure à la simple somme des talents de chacun. L'enjeu pour les organisations est donc, aujourd'hui, de vouloir (culture, valeurs, croyances), de savoir (compétences relationnelles) et de pouvoir (organisation, fonctionnement) mobiliser l'intelligence collective et les connaissances pour une meilleure compétitivité. Ce qui est valable pour les entreprises l'est également pour les Etats et autres pouvoirs publics, surtout en Afrique, pour une meilleure prise en charge des questions de développement et de réduction de la pauvreté. Ces institutions ont surtout besoin de la pratique du management de l'intelligence économique qui leur permettra de développer leur capacité à saisir des opportunités ou à détecter des menaces pour faire face aux profondes mutations socio-économiques qui, de nos jours, se profilent à l'horizon.

## ÉVÈNEMENT

### **6<sup>ème</sup> Conférence annuelle de AVCA : un forum, unique en Afrique, des professionnels du capital-risque / capital-investissement**

L'African Venture Capital Association (AVCA) organise la 6<sup>ème</sup> édition de sa conférence annuelle qui se tiendra du 05 au 07 novembre 2006 au Méridien Président, à Dakar (Sénégal) au tour du thème principal : « Le développement des Fonds d'investissement en Afrique de l'Ouest ».

La Conférence AVCA 2006 est placée sous le haut patronage de M<sup>e</sup> Abdoulaye Wade, Président de la République du Sénégal. Elle verra la participation de 350 délégués, membres d'organisations africaines et internationales intervenant dans le secteur du capital-risque / capital-investissement. La conférence annuelle de AVCA est le seul forum où se rencontrent aussi bien les régulateurs de marchés financiers, les partenaires de fonds d'investissement et de fonds de capital-risque, les dirigeants des sociétés de gestion, des banques de développement, des banques commerciales et des sociétés bénéficiaires pour développer des opportunités d'affaires et partager leurs expériences.

AVCA est l'unique association qui regroupe tous les acteurs du capital risque / capital investissement en Afrique. A ce jour, AVCA compte 79 membres permanents en Afrique et à travers le monde qui, ensemble, gèrent des actifs en capital-risque / capital-investissement supérieurs à 5,5 milliards d'euros (3 607,8 milliards de Fcfa). Au plan juridique, AVCA est une association à but non lucratif créée en 2002 et dont le siège social est établi à Yaoundé, au Cameroun.

La conférence annuelle de AVCA a lieu tous les ans, depuis 2000. Les conférences précédentes ont été tenues à Mombassa en 2005, à Marrakech en 2003, à Yaoundé en 2002, à Cape Town, en Afrique du Sud en 2001 et à Tunis en 2000.

Parmi les principaux invités et animateurs on compte le Prince Michael de Kent, le Dr Ngozi Okonjo-Iweala (Ancien Ministre des Affaires Etrangères du Nigéria), Arthur Arnold (FMO), Mark Jennings (Président AVCA), Barbara James (Directrice Générale AVCA), Gabriel Fal (PDG CGF Bourse, Sénégal), Aminata Niane (Directrice Générale APIX, Sénégal), Baïdy Agne (Président CNP, Sénégal), Emile du Toit (Banque de Développement de l'Afrique Australe), Professeur Eli Talmor (Directeur London Business School), Martin Poulsen et Chris West (Shell Foundation, UK), Aziz Mebarek (Tuninvest, Tunisie), Arnold Ekpe (Ecobank), Jean Paul Gillet (Directeur Général BRVM), Luiz Eugenio (Directeur Général Brazilian VC Association), Ruud Treffers (Ministre des Affaires Etrangères, Pays Bas), Sesan Bamisile (Banque Centrale, Nigeria), Tshepidi Moremong (Aureos) et d'autres éminentes personnalités.

## ANNONCES

### • Evénements sur valeurs (ESV)

#### 25 octobre 2006 :

- Paiement des intérêts semestriels et remboursement partiel du capital de l'emprunt obligataire public « CSI 6,75% 2005-2010 » de la Compagnie Sénégalaise d'Industrie (CSI).
- Paiement des intérêts annuels et remboursement partiel du capital de l'emprunt obligataire public « BOAD 6,30% 1999-2007 » de la Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD).

#### 30 octobre 2006 :

Paiement des intérêts annuels et remboursement partiel du capital de l'emprunt obligataire public « BOA-BENIN 6,60% 2001-2008 » de la Bank Of Africa Bénin (BOA-BENIN).

#### 05 novembre 2006 :

Paiement des intérêts annuels de l'emprunt obligataire public « BOAD 5,35% 2004-2011 » de la Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD).

### • Vie des émetteurs

#### ✓ Suspension de cotation

La cotation des titres de TRITURAF (SYMBOLE : TTRC), la Société Ivoirienne de Trituration de graines oléagineuses et de Raffinage d'huiles végétales, a été suspendue le 09 octobre 2006 jusqu'à nouvel ordre.

### • Nouvelle composition de l'indice BRVM 10 - Révision trimestrielle

Nouvelle Composition BRVM 10	Sociétés sortant de l'indice	Sociétés entrant dans l'indice
1. SONATEL SN (SNTS)	- SGB CI (SGBC)	- ECOBANK TRANS. INCORP. TG (ETIT)
2. SAPH CI (SPHC)	- BICI CI (BICC)	- CIE CI (CIEC)
3. BANK OF AFRICA BENIN (BOAB)	- SOGB CI (SOGC)	- SHELL CI (SHEC)
4. ECOBANK TRANS. INCORP. TG (ETIT)	- SMB CI (SMBC)	- SDV CI (SDVC)
5. CIE CI (CIEC)		
6. FILTISAC CI (FTSC)		
7. SITAB CI (STBC)		
8. PALM CI (PALC)		
9. SHELL CI (SHEC)		
10. SDV CI (SDVC)		

### ✓ Assemblées générales

La société PH CI (symbole : PHC), Plantation et Huileries de Côte d'Ivoire tiendra son Assemblée Générale Ordinaire le mardi 31 octobre 2006, à 09 heures 30 minutes, à la salle des fêtes de l'Hôtel Ivoire, à Abidjan (Côte d'Ivoire).

### ✓ Publication de résultats

La société Total Côte d'Ivoire a réalisé, au 1<sup>er</sup> semestre 2006, un résultat avant impôt (résultats des activités ordinaires avant impôt) de 3,041 milliards de Fcfa, soit une hausse de 60% par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2005. Cette performance de Total Côte d'Ivoire est due, particulièrement, aux revenus financiers qui ont nettement amélioré le résultat. Cependant, les ventes du 1<sup>er</sup> semestre 2006 (tonnage vendu) ont connu un recul de 13,8% par rapport à la même période en 2005 du fait, notamment, de la baisse du marché pétrolier en Côte d'Ivoire, de la poursuite de la montée en puissance des opérateurs indépendants avec environ 100 stations-service et de la baisse d'activité des soutes internationales de la société. Par contre, le chiffre d'affaires a, globalement, affiché une hausse de 5,8% pour la même période, tiré principalement par la hausse des prix à la pompe observée en juillet 2005.

### Vos contacts à CGF Bourse

Marketing & Communication	Oumar DEME	(221) 849 03 97
Marché des Capitaux	Marie Odile SENE KANTOUSSAN	(221) 849 03 90
Marché Secondaire et Négociation	Ndèye Khady DIACK NDIR	(221) 849 03 88
Emission et Conseil Financier	Paul LÔ	(221) 849 03 98
Analyse et Gestion des Engagements	Théodora DE CARVALHO DJANIE	(221) 849 03 86
Clientèle Privée et Administration	Anta DIA	(221) 849 03 95
Gestion des Actifs (CGF Gestion)	Mame Marie SOW SAKHO	(221) 849 03 96

12, rue Saint-Michel, BP 11 516 Dakar - Tél. : (221) 849 03 99 - Fax (221) 823 38 99 - E-mail : [cgfbrvm@sentoo.sn](mailto:cgfbrvm@sentoo.sn) - Site web : [www.cgfbourse.com](http://www.cgfbourse.com)