

GEN-NEWS

NEWSLETTER | #002 Avril - Mai - Juin 2026 | Développement personnel

SOMMAIRE

Enjeux du fit person-organisation dans le recrutement contemporain : entre gain socio-managérial et gestion risquée des compétences techniques

p.2

À l'ère de l'IA, l'intelligence relationnelle fait la différence

p.3

Être authentique à l'ère du paraître : repenser le développement personnel chez les jeunes

p.4

Se développer, une exigence au delà des apparences

p.6

L'alchimie du leadership : quand l'expérience, la recherche et l'action se rencontrent

p.8

ÉDITORIAL

L'exigence de l'authenticité à l'ère des algorithmes

À une époque charnière où l'intelligence artificielle redéfinit radicalement les contours de la performance organisationnelle et où les plateformes numériques imposent une forme de tyrannie du paraître, ce numéro explore une urgence absolue : le retour à l'humain, à la conscience et à l'authenticité. Qu'il s'agisse du dirigeant naviguant dans un monde de données automatisées, du recruteur en quête d'une congruence profonde de valeurs au sein de son entreprise, ou du jeune bâtissant son identité sous le miroir social des écrans, un constat identique s'impose à nous. Le véritable développement de soi n'a rien d'un cocon confortable ou d'une recette simpliste. Il ne s'agit pas non plus d'une quête individualiste ou d'une démonstration de puissance pécuniaire. C'est une discipline stratégique et rigoureuse, souvent inconfortable, qui exige de regarder en face ses propres limites et d'élever durablement ses standards.

À travers les riches contributions de nos chercheurs, enseignants et praticiens, une certitude fondamentale émerge : la technologie, les outils analytiques et la visibilité numérique ne sont que des multiplicateurs. La valeur immuable d'une organisation réside dans sa dimension humaine : le discernement, la résilience, l'intelligence émotionnelle et, surtout, l'interdépendance sociale. En effet, face à la complexité des défis contemporains,

nul ne peut se suffire à lui-même ; l'entraide, la famille et le collectif demeurent les véritables leviers d'une croissance durable. De même, le recrutement moderne nous rappelle que si la recherche constante d'évitement des conflits peut rassurer, elle ne doit pas éclipser le besoin de confrontations constructives nécessaires à l'innovation et à la saine gestion des compétences.

En combinant la rigueur empirique de la recherche universitaire à l'épreuve pragmatique du terrain et de l'entrepreneuriat, les articles de cet opus dessinent les contours d'un leadership conscient et ancré. Cette démarche scientifique et introspective transforme le développement personnel en un levier mesurable et puissant, capable d'optimiser l'engagement collectif et de générer de la confiance là où les réponses automatisées satureront notre quotidien. En définitive, nous vous invitons à découvrir à travers ces pages une vision de la réussite qui refuse de tricher. Une réussite qui ne se mesure pas au bruit ou à la validation externe qu'elle génère, mais à la cohérence silencieuse, intègre et profonde entre ce que l'on projette aux yeux du monde et ce que l'on est véritablement au fond de soi.



Pr Finaritra RAKOTOVAO
Directeur de Mission Académique
Groupe & Pilotage Opérationnel
ISCAM Business School






**ENTREPRENARIAT
CRÉATIVITÉ
IMPACT**

Depuis plus de 35 ans,
nous impulse des générations de
leaders et d'acteurs du changement.

beTHEchange

Enjeux du fit person-organisation dans le recrutement contemporain : entre gain socio-managérial et gestion risquée des compétences techniques

La sélection du personnel constitue l'un des actes fondateurs de la vie organisationnelle. Elle engage durablement l'entreprise et conditionne sa performance collective (Barrick & Mount, 1991). Dans un contexte caractérisé par les batailles idéologiques, les pratiques de recrutement et de suivi de carrière ont connu une évolution remarquable au cours des deux dernières décennies, passées des modèles classiques basés sur les compétences techniques (McClelland, 1973) à une approche compréhensive, accordant davantage une place aux aspects humains du processus. En effet, en se posant la question de la pertinence de ce que l'on appelle actuellement le « fit organisationnel » traduit en « congruence entre individu et organisation », il y a lieu de vérifier la mutation des modèles décision au regard des exigences de la rétention et de la performance (Chatman, 1989, Kristof-Brown et al. 2005).

Une étude sous forme d'entretiens semi-directifs a été menée auprès de responsables de ressources humaines d'entreprises malgaches sur leur mode de recrutement et de suivi des performances. La première note indique en premier lieu l'ajout systématique par les recruteurs de systèmes de mesure de la faculté d'empathie, d'adaptation à de nouvel environnement et des convictions personnelles comprenant les valeurs et la moralité sociale. Par ailleurs, des questions sur la capacité d'accélération de l'apprentissage sont également intégrées dans le processus, afin de s'assurer du transfert fluide des compétences, au besoin.

Ainsi, faisant écho aux travaux de Goleman (1995), l'étude menée confirme la place prépondérante qu'occupe l'intelligence sociale et émotionnelle dans le processus, notamment dans l'évaluation de la capacité du collaborateur à faire correspondre ses attentes émotionnelles à celles de l'entreprise. A travers une réévaluation des recrutés après une période conséquente passée dans l'entreprise, suivant le concept de person-organization fit, une corrélation récurrente entre la forte capacité à la congruence socio-émotionnelle et la satisfaction au travail a pu être extrapolée. Cette capacité conduit à une meilleure implication organisationnelle et à la loyauté envers l'employeur. En contexte malgache, cette corrélation est facilitée par la culture d'évitement passif de conflits.

La capacité d'apprentissage comme conditions associées

Parallèlement à ce critère, étant donné le risque encouru dans le recrutement d'un collaborateur moralement adéquat mais d'un niveau technique moins satisfaisant, la capacité à un apprentissage accéléré demeure une condition d'acceptabilité. Définie comme l'aptitude à intégrer rapidement de nouvelles compétences, à s'adapter aux changements organisationnels et à transférer les apprentissages, cette dimension fait écho aux travaux de Dweck (2006) sur le « growth mindset » ou la disposition à considérer ses capacités comme développables.



Lors d'une activité d'équipe visant à renforcer la cohésion en entreprise (2026)

Les entreprises ayant formalisé ce critère dans leurs grilles d'évaluation rapportent une réduction significative du nombre de départs volontaires et d'échecs d'intégration au cours des douze premiers mois.

Une loyauté handicapante

Enfin, dans des recherches précédentes (Dirks et Ferrin, 2002), la confiance interpersonnelle et la loyauté perçue envers l'organisation influencent directement les comportements de citoyenneté organisationnelle et réduisent les comportements déviants. Si cette attitude est d'autant plus saillante dans les structures fortement hiérarchisées des grandes entreprises malgaches, l'étude a démontré toutefois qu'elle constitue l'une des principales limites du choix managérial : il apparaît que la recherche constante de terrain d'attente ou de situation non-conflictuelle éclipse des besoins réels de confrontations utiles à la croissance. Une question qui mérite d'être approfondie en terme d'économie des risques.



Dr Hervé RAZAFINDRANAIVO
Enseignant-Formateur
ISCAM Business School

À l'ère de l'IA, l'intelligence relationnelle fait la différence

Alors que l'intelligence artificielle transforme rapidement les métiers et les organisations, une question demeure : quelles compétences resteront véritablement humaines ? Parmi elles, l'intelligence relationnelle apparaît comme l'un des atouts les plus précieux pour évoluer dans un environnement professionnel en constante mutation.

Derrière chaque organisation, chaque projet et chaque innovation se trouvent avant tout des individus. La capacité à écouter, comprendre, communiquer et créer une relation de confiance devient ainsi un véritable facteur de réussite. Comme le rappelait Dale Carnegie, figure majeure du développement personnel et de la communication : « Lorsque vous traitez avec les gens, souvenez-vous que vous n'avez pas affaire à des créatures de logique, mais à des créatures d'émotion. » Cette citation prend aujourd'hui une dimension particulière. Les professionnels qui réussissent ne sont pas uniquement ceux qui maîtrisent leur expertise technique, mais aussi ceux qui savent collaborer, inspirer et mobiliser les autres avec authenticité et professionnalisme.

Une compétence à développer

L'intelligence relationnelle permet de mieux gérer les différences, de prévenir les conflits et de construire des environnements de travail plus performants et plus humains. Mais cette compétence n'est pas innée : elle se développe. Elle s'inscrit pleinement dans une démarche de développement personnel, car mieux comprendre les autres commence par mieux se connaître soi-même.

Développer son intelligence relationnelle implique de travailler sa conscience de soi, sa gestion des émotions, son écoute active et son empathie. Cela demande également d'apprendre à communiquer avec authenticité et à adopter une posture constructive face aux situations professionnelles complexes. C'est, par conséquent, cultiver une compétence durable qui permettra de transformer les relations en véritables leviers de performance. À l'ère de l'intelligence artificielle, notre valeur ne réside pas seulement dans ce que nous savons faire, mais aussi dans notre

capacité à créer du lien. Les technologies continueront d'évoluer, mais l'humain restera au cœur de la réussite collective.



Karine MANOA
Enseignant-Formateur
ISCAM Business School

Groupe filatex Building the Future

Rejoignez un Groupe qui construit l'avenir

Avec des talents engagés et innovants

Rejoignez notre équipe
recrutement@groupe-filatex.com groupe-filatex.com

ISCAM Business School
EFFICACITÉ, ÉTHIQUE, INNOVATION

UNIVERSITÉ DES MASCAREIGNES
BARRAGE, C'EST PROGRESS

Se décider aujourd'hui pour impacter demain.

Les entreprises évoluent.
Les modèles se transforment.
Les enjeux deviennent urgents.
Et vous, êtes-vous prêt à faire la différence ?

Master

SBM

Sustainable Business Management

Candidatures ouvertes sur iscam.mg

032 11 256 32 • admission@iscam.mg [f](#) [i](#) [t](#) [y](#) [d](#)

Être authentique à l'ère du paraître : repenser le développement personnel chez les jeunes



La reconnaissance sociale semble conditionner le paraître chez les jeunes

Le véritable leadership émerge de l'action concrète, de l'expérience vécue et d'une réflexion scientifique rigoureuse. Cette approche intégrée optimise les comportements humains et les dynamiques organisationnelles, favorisant une croissance durable tant au niveau individuel que collectif.

Les recherches récentes montrent que les réseaux sociaux fonctionnent comme un véritable "miroir social numérique". Les adolescents y élaborent leur identité à travers les interactions, les retours et les comparaisons sociales. Si ces espaces peuvent favoriser l'exploration de soi, ils encouragent également des formes de présentation idéalisée. Pérez-Torres (2024) montre que l'exposition répétée aux normes de visibilité numérique influence la manière dont les jeunes évaluent leur propre valeur et leur appartenance sociale.

L'authenticité devient alors paradoxale. Valorisé dans les discours contemporains, ce concept demeure difficile à incarner dans des environnements où la reconnaissance sociale dépend largement de la performance visible. Gorea (2021) observe que les pratiques de présentation de soi sur les réseaux sociaux conduisent fréquemment à projeter une version socialement acceptable ou valorisée de soi plutôt qu'une expression fidèle de l'expérience vécue. Cette dynamique est renforcée par la culture des influenceurs, dans laquelle l'identité tend à devenir un capital de visibilité, de crédibilité et de reconnaissance (Abidin, 2023).

Dans des contextes comme Madagascar, cette tension prend une résonance particulière. Les jeunes évoluent à l'intersection de normes collectives, de références culturelles locales et de modèles globaux diffusés par le numérique. Le développement personnel peut alors glisser d'un processus d'exploration intérieure vers un mécanisme de conformité sociale, où la quête d'amélioration personnelle se confond parfois avec la recherche de validation externe.

L'enjeu éducatif n'est donc pas de multiplier les discours motivationnels, mais de créer des espaces de réflexion, de discernement et d'expérimentation. Les travaux d'Alchin et al. (2024) montrent que l'authenticité à l'adolescence repose sur l'alignement entre valeurs personnelles, comportements et identité perçue. Accompagner les jeunes aujourd'hui consiste précisément à rendre possible cet alignement.

Dans cette perspective, la réussite ne se mesure pas uniquement à sa visibilité ou à son impact social. Elle doit surtout se construire dans une cohérence intérieure, parfois silencieuse, entre ce que l'on montre et ce que l'on est. La réussite n'a pas toujours besoin de bruit pour exister.



Lalaina RAMAMIARIJERY
Enseignant-Formateur
ISCAM Business School

Références

- Abidin, C. (2023). The matrix of authenticity in influencer cultures. *Cultural Science*, 15(1), 14–29. <https://doi.org/10.2478/csj-2023-0002>
- Alchin, C. E., Machin, T. M., Martin, N., & Burton, L. J. (2024). Authenticity and inauthenticity in adolescents: A scoping review. *Adolescent Research Review*, 9, 279–315. <https://doi.org/10.1007/s40894-023-00218-8>
- Gorea, M. (2021). Becoming your "authentic" self: How social media influences youth's visual transitions. *Social Media + Society*, 7(3). <https://doi.org/10.1177/20563051211047875>
- Pérez-Torres, V. (2024). Social media: A digital social mirror for identity development during adolescence. *Current Psychology*, 43, 22170–22180. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05980-z>

Pardalis

FÉLICITATIONS À LA NOUVELLE PROMOTION SAHY DE L'ISCAM

Le cabinet de recrutement Pardalis est à vos
côtés pour lancer votre carrière



retrouvez-nous sur notre
stand le 2 juillet ou sur nos
réseaux sociaux




nous sommes
à votre écoute

+261 20 22 364 64 Lundi au vendredi 8h - 17h

Vitogaz Madagascar 24/7

relationclient@vitogaz.mg 24/7

VITOGAZ

Pour trouver le revendeur le plus proche



TM
TRIMETA
GROUP



enduma TRIMETA AGROFOOD wi Wimmo Arkidex ALMA

Se développer, une exigence au delà des apparences



Le développement personnel relève d'une expérience personnelle

Le développement personnel est devenu tendance, trop tendance. On en parle comme d'un cocon confortable. Comme si évoluer signifiait simplement lire deux livres, écouter trois podcasts... et attendre que la vie s'aligne.

Mais se développer, ce n'est pas joli. Ce n'est pas doux et ce n'est certainement pas confortable. Se développer, c'est arrêter de se raconter des histoires, regarder en face ce qui ne fonctionne pas : ses excuses, ses limites, ses incohérences. C'est accepter que le problème n'est pas toujours "les autres", "le système" ou "les circonstances". Parfois, le problème... c'est soi.

Sur le terrain, cette réalité est frappante. Lors d'une mission d'accompagnement en entreprise, un responsable affirmait que les incidents répétés étaient dus uniquement au manque de rigueur des équipes. Après analyse, il est apparu que les consignes étaient floues, les contrôles irréguliers et les exigences variables selon les situations. Le problème n'était pas uniquement opérationnel. Il était aussi managérial. Le jour où cette prise de conscience a été faite, les pratiques ont commencé à changer.

L'inconfort comme terrain de croissance

Dans les environnements exigeants : qualité, sécurité, et performance ; il n'y a pas de place pour l'illusion. On ajuste, on corrige, on améliore, sans complaisance. Alors pourquoi serait-ce différent avec soi-même ?

Se développer, c'est se discipliner quand personne ne regarde. C'est faire mieux, même quand ce n'est pas demandé. C'est se tenir à un niveau d'exigence que peu de personnes acceptent réellement. Et c'est précisément ce qui fait la différence.

Devenir une personne qui impacte

Le développement personnel n'est pas un travail esthétique. C'est un travail de structure. Il transforme la manière de penser, de décider, d'agir. Il change la posture. Il renforce la crédibilité. Il impose une présence. Dans un collectif, cela se ressent immédiatement. Une personne alignée ne fait pas de bruit inutile.

Mais elle élève les standards. Elle influence sans forcer. Elle dérange parfois... parce qu'elle ne tolère plus la médiocrité.

Et au fond, le vrai développement personnel est de devenir quelqu'un qui ne peut plus tricher avec lui-même. Se développer, ce n'est pas devenir quelqu'un d'autre ; c'est revenir à soi, avec assez de lucidité pour s'aimer sans se trahir, et assez de force pour ne plus jamais se diminuer.

Le développement personnel relève d'une discipline stratégique : celle qui aligne durablement les comportements, les décisions et les responsabilités sur des standards de performance, d'intégrité et d'impact.



Dr Solomampionona RABETY
Enseignant-Formateur
ISCAM Business School



AccèsBanque
MADAGASCAR • GROUPE ACCÈS

2 OU 4 ROUES?

CHOISISSEZ VOTRE LIBERTÉ !

Des solutions simples et innovantes pour vous accompagner à chaque étape de votre vie

On est ensemble

info@accesbanque.mg
+261 32 11 148 98

POUR DÉCOUVRIR NOS SOLUTIONS BANCAIRES

Scannez ici




SOCOTA

NEW-WORLD FASHION SOLUTIONS

out of africa

DESIGN
FABRICS
GARMENTS

Offering unique fashion solutions to European and African markets while being socially and environmentally responsible, Socota Textiles & Apparel is a vertically integrated textile and garment manufacturer in Madagascar. What started as a proud family tradition blossomed into an undying passion to become the epitome of ethical textile in the region.

**GARMENS
DESIGN
FABRICS**



RIANIS
www.rianis.mg

MOBILITE - PHARMACEUTIQUE - IMMOBILIER - AGRICULTURE - CONSTRUCTION

**TODAY'S COMMITMENT,
TOMORROW'S SUCCESS**




De la papeterie artisanale, locale et personnalisable.
Pour vos besoins du quotidien ou vos projets d'entreprise.

Shining Moon

- ✓ Notebooks personnalisés
- ✓ Planners & agendas
- ✓ Albums souvenirs
- ✓ Ateliers créatifs

Scan me



shiningmoon.mdg@gmail.com
+261 32 65 458 65

L'alchimie du leadership : quand l'expérience, la recherche et l'action se rencontrent

La question du développement personnel chez les jeunes se pose aujourd'hui dans un environnement profondément transformé par les réseaux sociaux. Les plateformes numériques ne constituent plus seulement des espaces de communication ; elles deviennent des lieux de construction identitaire où l'individu se montre, se compare et ajuste en permanence l'image qu'il renvoie. Dans ce contexte, une interrogation centrale émerge : comment accompagner les jeunes dans la découverte de soi lorsque les logiques sociales valorisent davantage la visibilité que l'authenticité ?

La rigueur empirique de la recherche académique appliquée au leadership

L'enseignement et la recherche fournissent une méthodologie empirique essentielle au leadership. Grâce à l'observation systématique et à l'analyse rigoureuse de données, il devient possible de décortiquer les processus décisionnels complexes, d'évaluer précisément l'impact des pratiques managériales sur la motivation, l'engagement et la performance des équipes, et de générer des connaissances transférables et actionnables. Cette rigueur scientifique transforme le développement personnel en une démarche mesurable, fondée sur des preuves solides plutôt que sur des intuitions. Elle offre ainsi aux leaders des outils puissants pour mieux comprendre les mécanismes cognitifs et comportementaux qui influencent l'engagement individuel et collectif, favorisant des décisions plus éclairées et une efficacité durable.

Leadership entrepreneurial et accompagnement systémique dans l'expérience pratique

Diriger une entreprise de services constitue un véritable laboratoire vivant. Au-delà des compétences techniques, le leadership exige une profonde connaissance de soi : reconnaissance des forces et limites, gestion du stress et capacité à inspirer les équipes. L'introspection alliée à l'expérimentation permet d'adapter le style de leadership aux contextes variés et aux profils humains divers, renforçant engagement et performance collective.

Le conseil en stratégie révèle le développement personnel comme un levier transformationnel. Il combine compréhension fine des schémas cognitifs individuels et soutien concret à l'optimisation des compétences, de l'engagement et de l'efficacité. Les travaux en psychologie organisationnelle confirment que cette pratique renforce résilience, adaptabilité et réussite collective (Kahn, 1990 ; Day & Dragoni, 2015).

Expérience, recherche et entrepreneuriat convergent ainsi vers une pratique consciente alliant introspection, apprentissage continu et action stratégique.

Les professionnels qui investissent dans cette démarche créent un cercle vertueux de croissance, influençant positivement leurs équipes et leur environnement.



Dr Manoa ANDRIANANTENAINA
Enseignant-Formateur
ISCAM Business School

Références

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.
- Day, D. V., & Dragoni, L. (2015). Leadership development: An outcome-oriented review based on time and levels of analyses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 133-156.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.





Notre mission

« Fournir de manière pérenne et rentable à l'échelle nationale, des produits et services financiers et non financiers innovants, adaptés aux populations actives et moins favorisées, notamment les entrepreneurs, femmes, jeunes et ruraux, afin de susciter leur développement socio-économique, réduire la pauvreté et préserver l'environnement. »

Vola tsara tantana, hoavy milamina

Service Client: 038 01 111 01



100%
Orinasa
Malagasy



Réveiller le talent. Accélérer la performance.



Appui aux structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat et aux programmes entrepreneuriaux



Formations intra-entreprises :
Séances personnalisées organisées pour un groupe d'apprenants issus de la même entreprise et répondant à un besoin spécifique de l'entreprise.



Formations inter-entreprises :
Formations organisées pour des entités différentes et sur des dates proposées par ISSOF



Formation en éducation financière



Consultance et missions d'expertise



Formation de formateurs



Formation en Intrapreneuriat

> Make things happen <

032 11 256 42 • 032 11 256 03
hi@isssof.mg • isssof.mg

