



Conseil et formation en direction, opérations et performance.

PAMELA ATOKOUNA, DIRIGEANTE EXÉCUTIVE

ADDAX PETROLEUM, HALLIBURTON, BHP BILLITON, CBRE. DIX PAYS D'AFRIQUE
SUBSAHARIENNE.
ATLAS-STUDIO.ORG

Sommaire

I	Le point de départ	03
	Où une entreprise perd son argent, et les deux façons de le récupérer	
II	Deux domaines, deux achats différents	04
	Conseil et formation comparés ligne à ligne	
III	Ce qui me distingue d'un cabinet	05
	Trois différences de nature, pas de degré	
IV	Domaine 1, conseil	06
	Quatre formats et le déroulé d'une mission	
V	Situations traitées et périmètre technique	07
	Quatre profils de client, quatre problèmes	
VI	Domaine 2, formation	08
	Le principe, le format et la logistique	
VII	Les dix chantiers	09
	Chacun règle un problème et porte son indicateur	
VIII	Résultats	10
	Cinq mandats, leur périmètre et leur chiffre	
IX	Mandats racontés et références	11
	Ce que disent les dirigeants qui ont travaillé avec moi	
X	Comment se fixe le prix	12
	Principe de facturation et engagement de valeur	
XI	Parcours et formation	13
	Vingt ans de postes tenus	

Une entreprise ne perd pas d'argent partout. Elle en perd à trois ou quatre endroits précis.

Ces endroits portent presque toujours les mêmes noms. Des charges que plus personne ne conteste. Des contrats signés au bénéfice du fournisseur. Un actif qui tourne sous son potentiel. Une organisation qui absorbe l'énergie du dirigeant au lieu de la libérer.

Mon travail consiste à trouver ces endroits, à chiffrer ce qu'ils coûtent et à les corriger. Il y a deux façons de le faire, et ce sont mes deux domaines. Je conduis la correction avec vous. Ou je forme vos équipes à la conduire elles-mêmes.

Vingt ans de directions opérationnelles dans l'énergie, les mines, le retail et l'immobilier. Des postes tenus, avec un compte de résultat, des équipes et un conseil d'administration en face.

À COMPLÉTER

PORTRAIT

Photographie professionnelle, cadrage buste, fond neutre, format portrait.

20ANNÉES DE
DIRECTION**10**

PAYS

22 M\$

BUDGET PILOTÉ

200 000MÈTRES CARRÉS
GÉRÉS**4**

SECTEURS

Deux domaines, deux achats différents

Ils se vendent séparément. Beaucoup de clients prennent le premier, puis le second, une fois le résultat obtenu et la question de le maintenir posée.

	DOMAINE 1	DOMAINE 2
	Conseil	Formation
LA QUESTION POSÉE	Comment je récupère la performance de cet actif, de cette filiale, de cette direction.	Comment mes équipes tiennent ce niveau de performance sans dépendre d'un intervenant.
QUI EXÉCUTE	Moi, sur site, avec vos équipes et sous ma responsabilité.	Vos équipes, en séance, sur vos propres documents.
CE QUI RESTE APRÈS	Une organisation qui produit, des procédures écrites, un tableau de bord tenu.	Un livrable par participant et une compétence installée en interne.
DURÉE	2 semaines pour l'état des lieux, jusqu'à 18 mois pour une direction de transition.	5 jours répartis sur 6 semaines, par chantier.
POINT DE MESURE	Les indicateurs du plan, à 90 jours puis à 6 mois.	L'indicateur du chantier, mesuré à 90 jours.
CE QUE VOUS ACHETEZ	Un résultat dont je porte la responsabilité.	Une capacité qui reste après mon départ.

Ce qui me distingue d'un cabinet

La question mérite d'être posée franchement, puisque vous avez le choix. Trois différences, et elles sont de nature, pas de degré.

1

J'ai occupé le poste que vous voulez redresser

Un cabinet vous envoie des consultants qui découvrent votre métier pendant la mission. Moi, j'ai tenu la direction d'exploitation, signé les contrats fournisseurs, défendu le budget devant l'actionnaire et licencié quand il l'a fallu. Je connais le poste de l'intérieur, pas par entretien.

2

Je reste jusqu'à la mesure

Un cabinet remet un rapport et s'en va, l'exécution reste votre problème. Ma mission se termine sur des indicateurs relevés, pas sur une restitution. C'est la partie difficile, c'est celle que je prends.

3

Vous payez une personne, pas une structure

Un cabinet facture une équipe, des associés qui passent et des frais de siège. Vous traitez avec une seule interlocutrice, du premier échange au dernier relevé, et le prix ne porte que le travail réellement fait.

La contrepartie est claire et je la dis d'entrée: je ne mobilise pas trente consultants sur une transformation de groupe en six semaines. Sur ce type de programme, un cabinet reste le bon choix. Mon terrain, c'est l'entité, l'actif, la fonction ou la filiale, là où le résultat dépend de la présence sur place et de la qualité des décisions, pas du nombre d'intervenants.

Je prends la responsabilité du résultat

Quatre formats, du diagnostic court à la prise de poste. Chacun démarre sur les chiffres réels et se termine sur une mesure.

État des lieux

2 semaines. Le montant de la perte, les leviers et leur gain attendu, hiérarchisés. Se commande seul, sans suite obligatoire.

Direction de transition

6 à 18 mois. Je prends le poste, je tiens le compte de résultat, je forme la personne qui reprend.

Mission de transformation

3 à 6 mois. Redressement d'une entité, d'un actif ou d'une fonction. Objectifs contractualisés et suivis mois par mois.

Appui gouvernance

Ponctuel. Préparation des conseils d'administration, tableaux de bord de décision, reporting actionnaires, arbitrages d'investissement.

DÉROULÉ D'UNE MISSION

I

ÉTAT DES LIEUX

2 SEMAINES

J'ouvre les chiffres, les contrats et l'organisation. Je remets le montant de la perte et les leviers, hiérarchisés.

II

PLAN

1 SEMAINE

Chaque décision porte un gain chiffré, un responsable et une échéance. Ce qui n'est pas chiffré ne rentre pas dans le plan.

III

EXÉCUTION

3 À 6 MOIS

Je reste avec les équipes jusqu'à ce que les mesures tiennent. Contrôle des indicateurs à 90 jours.

Ce que vous recevez

Un rapport d'état des lieux chiffré, un plan hiérarchisé avec responsables et échéances, les procédures écrites, le tableau de bord tenu, et le relevé des indicateurs à 90 jours.

Ce que je demande

L'accès aux chiffres réels, aux contrats et aux équipes, un interlocuteur unique côté direction, et le mandat de décider sur le périmètre convenu.

Quatre situations, quatre problèmes connus de l'intérieur

Fonds et propriétaires d'actifs

L'actif ne rend pas le rendement du plan d'affaires.

Vacance, charges qui dérivent, exploitation subie, reporting qui arrive trop tard pour décider.

PME et ETI en croissance

L'entreprise grossit plus vite que son organisation.

Procédures absentes, trésorerie qui fuit, dirigeant sur tous les fronts, décisions prises sans chiffres.

Groupes et multinationales

Une entité ou une fonction décroche du reste du groupe.

Filiale en perte, coûts hors norme, direction vacante, intégration après acquisition.

Institutions et bailleurs

Le programme finance des structures qui ne tiennent pas.

Diagnostic organisationnel, renforcement de capacités, mise en conformité, suivi d'exécution.

PÉRIMÈTRE TECHNIQUE

Direction et performance

Compte de résultat, budget, gouvernance, reporting actionnaires, gestion de crise, comité de direction.

Achats et contrats

Sourcing stratégique, contrats prestataires, niveaux de service et pénalités, négociation fournisseurs, due diligence.

Actifs et exploitation

Tertiaire, commercial, résidentiel, industriel, hôtelier. Mise en service, exploitation, commercialisation, valorisation, facility management.

Structuration et pilotage

Organisation, procédures, contrôle interne, tableaux de bord de direction, cahiers des charges, digitalisation.

Cadres de référence: OHADA et SYSCOHADA, IFRS, contrats NEC3, normes QHSE et critères ESG.

Vos équipes travaillent sur **vos documents**, pas sur des cas d'école

Une formation classique explique une méthode. Celle-ci produit un résultat pendant la séance et le mesure trois mois après. C'est la différence entre un cours de natation et une longueur de bassin.

1. Diagnostic préalable

2 heures. Je récupère vos budgets, vos contrats, vos tableaux de bord, votre organigramme. Rien n'est inventé pour la séance.

3. Livrable

Chaque participant repart avec une pièce exploitable dès le lendemain, pas avec des notes de cours.

2. Atelier sur vos données

Les participants décomposent leur propre budget, réécrivent leurs propres contrats, construisent leur propre tableau de bord.

4. Mesure à 90 jours

L'indicateur défini avant la session est relevé trois mois après. C'est ce relevé qui dit si la formation a servi.

FORMAT

5 jours répartis sur 6 semaines par chantier: diagnostic, atelier, mise en oeuvre accompagnée, point de mesure.

PARTICIPANTS

6 à 12 par session. Comité de direction, encadrement intermédiaire ou équipe opérationnelle, selon le chantier.

LIEU ET MODALITÉ

En intra entreprise, dans vos locaux. Sessions en français. Interventions en Côte d'Ivoire, au Cameroun et au Gabon.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis académique. Une seule condition, l'accès aux documents réels de l'entreprise avant la session.

REMIS EN FIN DE PARCOURS

Les livrables produits en séance, le relevé d'indicateur à 90 jours et une attestation individuelle de participation.

À COMPLÉTER

FINANCEMENT ET AGRÉMENT

Préciser ici le statut au regard du FDFP et des dispositifs de financement de la formation continue dans chaque pays, ainsi que le numéro d'agrément une fois obtenu. C'est un argument d'achat déterminant pour un directeur des ressources humaines.

Dix chantiers. Chacun règle un problème que vous avez déjà.

I	Réduire les charges d'exploitation de 15 à 20 pour cent sans dégrader le service	Écart de charges à 6 mois sur les postes ciblés
II	Des contrats prestataires qui protègent au lieu d'exposer	Taux de conformité des prestataires au trimestre
III	Ouvrir un actif à la date prévue	Écart entre date cible et date réelle d'ouverture
IV	Remplir un actif et sécuriser le revenu locatif	Taux d'occupation et revenu au mètre carré
V	Le tableau de bord qui sert à décider	Délai de production du reporting mensuel
VI	Colmater les fuites de trésorerie	Montant des écarts constatés avant et après
VII	Digitaliser sans se planter	Respect du budget et du périmètre à la livraison
VIII	Faire produire les équipes sans recruter	Masse salariale rapportée au chiffre d'affaires
IX	Savoir où mettre l'argent l'année prochaine: domaines d'activité, facteurs clés de succès, arbitrage	Marge par activité à 12 mois
X	Chacun sait qui décide quoi, sans repasser par vous	Part des décisions courantes prises sans remonter au dirigeant

Chaque chantier se conduit seul ou en série. Le contenu détaillé, les livrables et le déroulé heure par heure figurent au catalogue de formation, remis au premier rendez-vous.

À COMPLÉTER

PREMIÈRE SESSION DE RÉFÉRENCE

Nom de l'entreprise, chantier conduit, nombre de participants et indicateur obtenu à 90 jours. Une seule session documentée suffit à débloquent les suivantes.

Des mandats tenus, pas des recommandations envoyées de loin

Chaque ligne porte sur un périmètre dont j'assume la responsabilité directe, avec sa taille réelle.

CBRE, EMERGENCE PLAZA 2018 À 2024	Croissance du chiffre d'affaires Budget de 3,5 Md FCFA, 32 personnes	plus 45 %
CBRE, EMERGENCE PLAZA 2018 À 2024	Réduction des charges d'exploitation Périmètre OPEX et CAPEX complet, service maintenu	moins 20 %
CBRE, EMERGENCE PLAZA 2018 À 2024	Performance opérationnelle Équipe pluridisciplinaire de 32 personnes	plus 35 %
HALLIBURTON 2013 À 2016	Stratégie immobilière régionale déployée 99 implantations, 200 000 m ² , dix pays	22 M\$
ADDAX PETROLEUM 2008 À 2009	Coûts de gestion de flotte Services généraux, budget de 5 Md FCFA	moins 15 %
COSMOS RETAIL MANAGEMENT 2025	Commercialisation en pré-ouverture Cosmos Angré et Cap Ivoire	100 %

Lecture de ces chiffres

Ils viennent de postes de direction, avec la responsabilité pleine et entière du résultat. C'est précisément ce que je remets sur la table en mission de conseil.

Vérification

Chaque mandat est vérifiable auprès des dirigeants et actionnaires concernés. Les coordonnées sont communiquées sur demande.

Deux mandats racontés, et ceux qui les ont vus de près

La situation trouvée, la décision prise, le résultat obtenu. Trois paragraphes suffisent à montrer comment je travaille.

À COMPLÉTER

MANDAT RACONTÉ N° 1

Le secteur, la taille, la situation trouvée avec son chiffre de départ. La décision prise et son exécution. Le résultat obtenu, à date.

À COMPLÉTER

MANDAT RACONTÉ N° 2

Un autre secteur que le premier, pour montrer que la méthode se transporte. Même structure en trois temps.

À COMPLÉTER

RÉFÉRENCE NOMMÉE N° 1

Deux phrases signées, avec nom, fonction et entreprise. Une caution nominative vaut plus que trois pages d'arguments.

À COMPLÉTER

RÉFÉRENCE NOMMÉE N° 2

Une seconde caution, de préférence sur un autre pays de la zone d'intervention.

À COMPLÉTER

VISUEL

Une photographie d'un actif géré ou d'une équipe en situation, format paysage, sur toute la largeur.

Comment se fixe le prix

Aucun tarif journalier, aucune grille standard. Chaque mission est chiffrée pour ce qu'elle demande, et le montant est arrêté avant de commencer. Vous savez ce que vous payez et ce que vous obtenez en face.

CE QUI FAIT VARIER LE PRIX

Le périmètre traité, la durée, le nombre de sites, le niveau de présence sur place, l'urgence, et le nombre de participants pour la formation.

PREMIER ÉCHANGE

45 minutes, sans frais. Vous repartez avec ma lecture de votre situation, les trois questions à trancher et l'ordre dans lequel les traiter.

ÉTAT DES LIEUX

Forfait fixé à l'issue du premier échange, réglé pour moitié à la commande et pour moitié à la remise du rapport.

ENGAGEMENT DE VALEUR

Si l'état des lieux n'identifie pas au moins deux fois le montant de mes honoraires en gains chiffrés, le solde n'est pas dû.

PHASES SUIVANTES

Chiffrées à l'issue de l'état des lieux, une fois le périmètre arrêté. Forfait par phase, jamais en régie ouverte.

DIRECTION DE TRANSITION

Rémunération mensuelle sur la durée du mandat, objectifs contractualisés et revus au trimestre.

FORMATION

Forfait par chantier, diagnostic préalable et relevé d'indicateur à 90 jours inclus.

FRAIS

Refacturés au réel sur justificatif, après accord préalable.

CONFIDENTIALITÉ

Engagement écrit joint à la lettre de mission. Documents restitués ou détruits au terme, sur demande écrite.

Vingt ans de postes tenus

2025	Senior Director Retail, Cosmos Retail Management, Rocklane Capital Comité de direction. Quatre actifs commerciaux, équipe de 30 personnes, pré-ouvertures et exploitation.
2022	Co-fondatrice et gérante, Praedium Tech PropTech, Côte d'Ivoire. Vision, positionnement, équipe pluridisciplinaire de 10 personnes.
En cours	Fondatrice, Atlas Studio Suite logicielle pour les marchés UEMOA et CEMAC. Comptabilité SYSCOHADA, gestion locative, SIRH, achats. atlas-studio.org
2018, 2024	Directrice centrale, CBRE, Emergence Plaza Pleine responsabilité du compte de résultat. Budget de 3,5 Md FCFA, 32 personnes, pilotage du développement d'un ERP de centres commerciaux.
2013, 2016	Directrice régionale immobilier, Halliburton Siège régional Afrique. 99 implantations, 200 000 m², 22 M\$ de budget, 35 collaborateurs directs.
2011, 2012	Directrice facility management, BHP Billiton 32 sites tertiaires, industriels et résidentiels. Budget de 10 M\$. Chef de projet d'un camp itinérant de 7 000 m².
2008, 2009	Responsable des services généraux, Addax Petroleum Budget de 5 Md FCFA. Facility management, flotte, achats hors production, contrats fournisseurs stratégiques.

FORMATION

Executive MBA, stratégie et contrôle de gestion
IFG INSEEC, Paris

MBA, management général
IAE Sorbonne Business School, Paris

Master II, économie et gestion
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Mastère spécialisé, facility management
INSA Strasbourg

DÉVELOPPEMENT EXÉCUTIF

Silicon Valley Innovation Ecosystem
UC Berkeley

Business Leadership Development
Houston, Texas

Contrats NEC3
Chiswick Park, Londres

Accelerated Leadership Program
Paris



Exposez-moi la situation. Le
premier échange dure 45
minutes.

Pamela Atokouna

pamela.atokouna@yahoo.com

+225 07 67 31 61 67

+33 6 38 74 13 26

linkedin.com/in/pamelaatokouna

atlas-studio.org

CÔTE D'IVOIRE, CAMEROUN, GABON, MOBILITÉ INTERNATIONALE