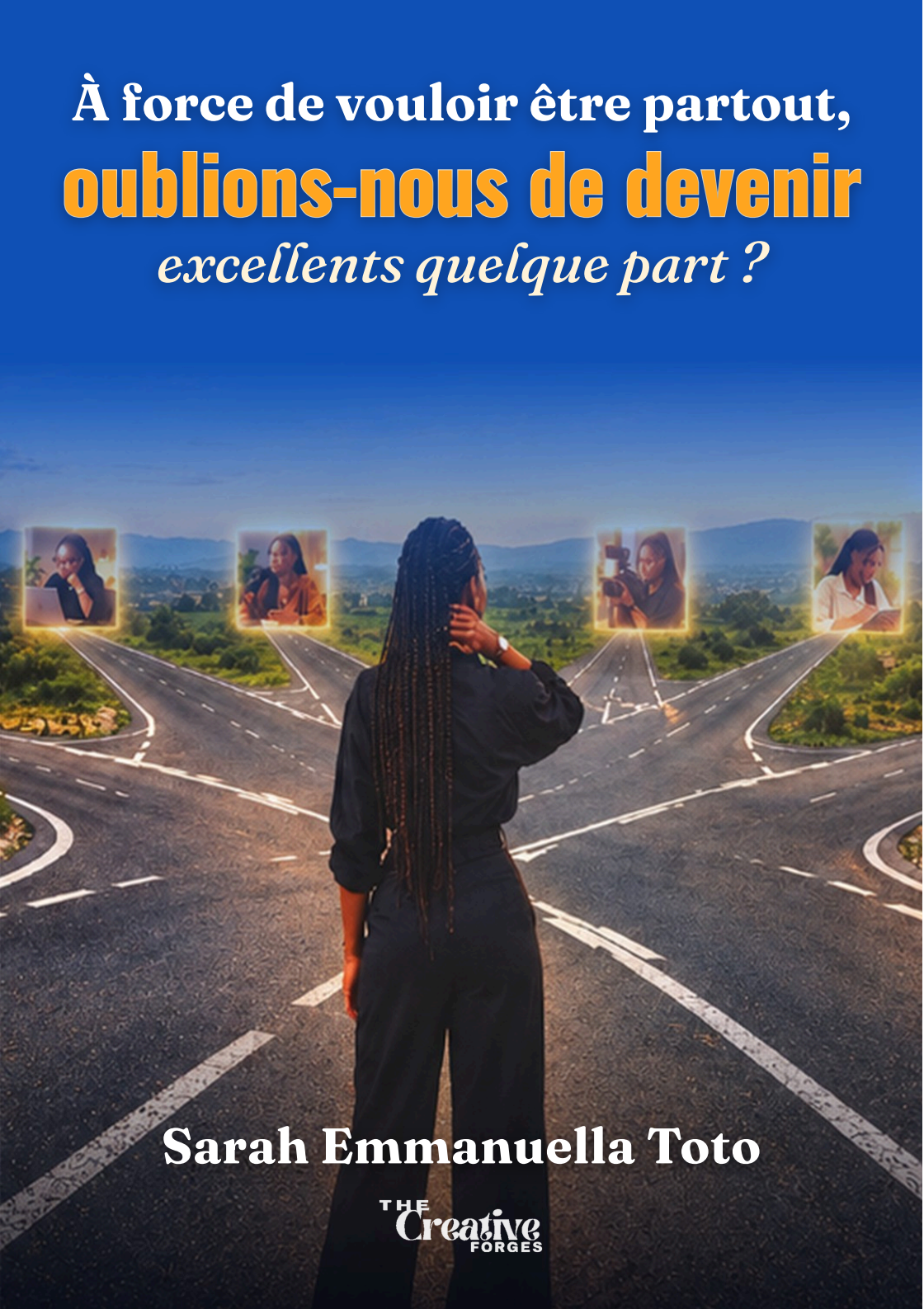
À force de vouloir être partout, oublions-nous de devenir *excellents quelque part ?*



Sarah Emmanuella Toto

THE Creative FORGES

SARAH EMMANUELLA TOTO

À force de vouloir être partout, oublions-nous de devenir excellents quelque part ?

Un guide pour les jeunes sur la polyvalence, l'expertise et les exigences du monde professionnel

THE Creative FORGES

À force de vouloir être partout, oublions-nous de devenir excellents quelque part ?

© 2026 Sarah Emmanuella Toto. Tous droits réservés.

Édition numérique publiée par The Creative Forges.

Cet ebook est offert gratuitement. Vous pouvez le partager librement dans son intégralité, sans le modifier ni le vendre.

Couverture : Sarah Emmanuella Toto.

Sommaire

	Introduction	5
I	La polyvalence, une force qui peut devenir une dispersion	6
II	Le talent ne suffit pas : il faut travailler	8
III	Être visible ne signifie pas nécessairement être compétent	10
✦	Polyvalence, visibilité, expertise : trois réalités à distinguer	12
IV	La compétence : une responsabilité collective	14
V	Et si nous repensions notre définition de la réussite ?	16
VI	Notre génération doit apprendre à construire une expertise	18
	Conclusion	20
	Carnet de réflexion	22
	À propos de l'autrice	23

INTRODUCTION

Introduction

Ces derniers temps, certaines discussions dans notre société m'amènent à réfléchir à une question essentielle : quelle place accordons-nous réellement à la compétence dans notre conception de la réussite ?

Nous vivons à une époque où les jeunes sont encouragés à être polyvalents, à multiplier les expériences, à développer leur réseau et à saisir les opportunités. Il faut savoir communiquer, entreprendre, diriger, créer, innover et se rendre visible.

Très tôt, nous apprenons que réussir suppose d'être dynamique, d'occuper des responsabilités et de développer plusieurs compétences. Mais dans cette course à la polyvalence, prenons-nous suffisamment le temps de devenir excellents dans un domaine précis ?

Cette question mérite d'être posée, particulièrement dans un contexte où la formation, les compétences des jeunes et leur préparation au monde professionnel occupent régulièrement l'espace public ivoirien.

Il ne s'agit pas de condamner une génération ni de remettre en cause les ambitions de la jeunesse. Il s'agit plutôt de nous interroger collectivement sur la manière dont nous préparons les talents d'aujourd'hui à devenir les professionnels de demain.

CHAPITRE UN

La polyvalence, une force qui peut devenir une dispersion

La polyvalence est une qualité précieuse. Elle permet de s'adapter à différents environnements, de comprendre plusieurs domaines et de développer des compétences complémentaires.

Un étudiant en droit peut s'intéresser à la communication, à la gestion de projet ou à l'entrepreneuriat. Un journaliste peut développer des compétences en analyse de données. Un entrepreneur peut apprendre les bases du marketing digital pour mieux faire connaître son activité. Ces complémentarités représentent de véritables atouts.

Cependant, il existe une différence entre développer des compétences complémentaires et vouloir tout faire sans prendre le temps de maîtriser quoi que ce soit en profondeur.

À force de vouloir être présents dans plusieurs espaces, nous risquons de disperser notre énergie. Nous multiplions les activités, les responsabilités et les expériences, mais prenons-nous toujours le temps d'en tirer de véritables apprentissages ?

Imaginons un jeune qui participe à de nombreux projets et cumule plusieurs responsabilités. Son parcours peut être riche, mais que se passe-t-il lorsqu'il doit résoudre seul un problème concret dans son

domaine ? Est-il capable de mobiliser ses connaissances, d'expliquer sa démarche et de produire un résultat de qualité ?

C'est là que l'expérience doit se transformer en compétence démontrable.

Nous pouvons participer à de nombreux projets sans approfondir nos connaissances, occuper plusieurs fonctions sans en maîtriser toutes les exigences et accumuler des expériences sans progresser dans notre domaine de prédilection.

> ***La polyvalence nous permet d'explorer plusieurs possibilités, tandis que l'expertise nous aide à construire une véritable valeur professionnelle.***

L'enjeu n'est donc pas de choisir entre les deux, mais d'apprendre à les concilier.

Être polyvalent ne signifie pas devoir tout maîtriser. Cela signifie aussi savoir identifier ses forces, reconnaître ses limites et déterminer les domaines dans lesquels il est nécessaire d'approfondir ses connaissances.

II

CHAPITRE DEUX

Le talent ne suffit pas : il faut travailler

Nous aimons parler de talent. Nous le reconnaissons chez une personne qui s'exprime avec aisance, chez un jeune qui fait preuve de créativité ou chez un professionnel qui se distingue par ses capacités.

Mais que faisons-nous du travail nécessaire pour transformer ce potentiel en compétence ?

Un jeune peut avoir une excellente capacité d'expression sans maîtriser les exigences du journalisme. Un étudiant peut être passionné par le droit sans posséder encore les connaissances nécessaires pour analyser correctement une situation juridique. Une personne peut avoir le sens du leadership sans savoir gérer les responsabilités humaines et organisationnelles qui accompagnent cette fonction.

Ces exemples nous rappellent une réalité : avoir du potentiel ne signifie pas encore maîtriser un métier.

Le talent peut constituer un point de départ, mais il doit être cultivé.

Cela demande de la formation, de la pratique, de la discipline et une volonté constante d'apprendre. Cela suppose également d'accepter les critiques, de corriger ses erreurs et de reconnaître que l'on a encore des choses à découvrir.

La passion joue elle aussi un rôle important. Elle nous donne l'envie de commencer et la motivation de continuer lorsque les difficultés apparaissent.

> *Mais la passion ne remplace pas la compétence.*

Aimer un domaine ne signifie pas nécessairement le maîtriser. Vouloir exercer un métier ne suffit pas à en connaître les exigences.

Nous devons donc apprendre à distinguer trois réalités :

- **ce qui nous passionne**,
- **ce que nous savons faire**,
- **ce que nous maîtrisons réellement.**

Cette distinction n'a pas pour objectif de décourager les jeunes. Elle doit, au contraire, leur permettre de construire leur progression sur des bases solides.

III

CHAPITRE TROIS

Être visible ne signifie pas nécessairement être compétent

Les réseaux sociaux ont profondément transformé notre manière de présenter nos parcours. Aujourd'hui, nous pouvons partager nos réalisations, valoriser nos projets, développer notre réseau et accéder à des opportunités professionnelles grâce à notre présence numérique.

Cette évolution est positive. Elle permet à de nombreux jeunes de se faire connaître et de mettre en lumière des compétences qui seraient autrement restées dans l'ombre.

Cependant, une question mérite notre attention : quelle place accordons-nous à la substance derrière l'image ?

Nous pouvons être visibles sans être experts, tout comme certaines personnes peuvent posséder des compétences remarquables sans savoir les valoriser auprès du public ou des recruteurs.

Il serait donc injuste d'opposer systématiquement visibilité et compétence : savoir communiquer sur son travail est aujourd'hui un véritable atout professionnel.

Le problème apparaît lorsque la visibilité devient une finalité et que nous accordons davantage d'importance à l'image que nous projetons qu'à la valeur que nous construisons.

Un titre peut attirer l'attention. Une publication peut susciter l'intérêt. Une responsabilité peut ouvrir des portes.

Mais les compétences, la rigueur et les résultats contribuent à construire une crédibilité durable.

> ***Ne cherchons pas seulement à être remarqués. Cherchons à devenir des personnes dont le travail justifie la reconnaissance.***

REPÈRE

Polyvalence, visibilité et expertise : trois réalités à distinguer

Pour mieux comprendre les enjeux de notre génération, il est essentiel de distinguer trois notions que nous avons parfois tendance à confondre.

Ces trois dimensions peuvent se compléter et contribuer à la construction d'un parcours professionnel solide. Toutefois, elles ne répondent pas aux mêmes objectifs et ne produisent pas les mêmes résultats.

Polyvalence

DÉFINITION	Capacité à intervenir dans plusieurs domaines et à s'adapter à différentes situations.
CE QU'ELLE APPORTE	Adaptabilité et ouverture à plusieurs possibilités.
SON PRINCIPAL RISQUE	Se disperser et ne pas approfondir suffisamment ses connaissances.
COMMENT LA DÉVELOPPER	Explorer différents domaines tout en identifiant ses compétences prioritaires.

— *Quelles compétences complémentaires puis-je développer ?*

Visibilité

DÉFINITION	Capacité à se faire connaître et à valoriser son parcours.
CE QU'ELLE APPORTE	Reconnaissance, opportunités et développement du réseau.
SON PRINCIPAL RISQUE	Privilégier son image au détriment de la qualité de son travail.
COMMENT LA DÉVELOPPER	Communiquer sur ses réalisations et démontrer la valeur de son travail.

— *Que montrent concrètement mes réalisations ?*

Expertise

DÉFINITION	Maîtrise approfondie d'un domaine grâce à la formation, à la pratique et à l'expérience.
CE QU'ELLE APPORTE	Crédibilité professionnelle et capacité à résoudre des problèmes concrets.
SON PRINCIPAL RISQUE	Se limiter à un domaine sans développer sa capacité d'adaptation.
COMMENT LA DÉVELOPPER	Se former, pratiquer, approfondir ses connaissances et apprendre continuellement.

— *Qu'est-ce que je maîtrise réellement et que suis-je capable de démontrer ?*

Ces trois dimensions ne s'opposent pas nécessairement. Elles peuvent même se renforcer mutuellement.

La polyvalence permet de s'adapter, la visibilité aide à faire connaître son travail et l'expertise permet de démontrer sa maîtrise.

> ***Le véritable défi consiste à ne pas laisser la visibilité remplacer le travail, ni la polyvalence empêcher l'approfondissement.***

IV

CHAPITRE QUATRE

La compétence : une responsabilité collective

Lorsqu'un débat porte sur le niveau des jeunes ou leur préparation au monde professionnel, nous avons parfois tendance à opposer deux positions : ceux qui estiment que les jeunes ne travaillent pas suffisamment et ceux qui dénoncent les insuffisances de leur formation.

Pourtant, la réalité mérite une analyse plus approfondie.

Oui, les jeunes doivent prendre leurs études au sérieux, développer leur curiosité, travailler leurs compétences et se préparer aux exigences de leurs futurs métiers. Mais leur préparation ne dépend pas uniquement de leur volonté individuelle.

Les établissements de formation ont un rôle à jouer dans le développement des compétences théoriques et pratiques. Les entreprises peuvent contribuer à l'apprentissage des jeunes professionnels en leur offrant des occasions d'appliquer leurs connaissances. Les recruteurs, quant à eux, doivent pouvoir exprimer clairement leurs attentes et évaluer les candidatures à partir de critères pertinents.

Il faut également reconnaître que les exigences varient selon les métiers, les fonctions et les niveaux d'expérience. Un débutant ne possède pas nécessairement la même maîtrise qu'un professionnel

expérimenté. Il peut néanmoins démontrer une bonne capacité d'apprentissage, une connaissance solide des fondamentaux et une réelle volonté de progresser.

Nous devons distinguer le manque de préparation, le manque d'expérience et le manque de potentiel. Ces réalités ne sont pas identiques et n'appellent pas toujours les mêmes réponses.

> ***La question n'est donc pas de chercher un responsable unique, mais de comprendre comment chaque acteur peut contribuer à améliorer la situation.***

La jeunesse a une responsabilité dans sa propre formation, mais elle a également besoin d'un environnement qui lui permette de transformer ses connaissances en compétences professionnelles.

Notre objectif devrait être de construire des passerelles plus solides entre la formation, la pratique et les exigences du marché du travail.

V

CHAPITRE CINQ

Et si nous repensions notre définition de la réussite ?

Nous avons tendance à valoriser les parcours qui impressionnent. Les personnes qui occupent plusieurs fonctions, participent à de nombreux événements, développent un grand réseau ou cumulent les expériences attirent naturellement l'attention.

Pourtant, derrière ces parcours, une question demeure : que sommes-nous réellement capables de faire ?

- *Qu'avons-nous appris de nos expériences ?*
- *Quelles compétences avons-nous développées ?*
- *Quels problèmes pouvons-nous désormais résoudre ?*
- *Quelle valeur pouvons-nous apporter à une organisation, à une entreprise ou à notre communauté ?*

Ces questions nous obligent à regarder au-delà des apparences.

Il ne s'agit pas de minimiser les diplômes, les responsabilités associatives, les formations ou les relations professionnelles. Ces éléments peuvent jouer un rôle déterminant dans la construction d'un parcours. Mais ils doivent contribuer à quelque chose de plus profond : le développement de nos capacités.

Une responsabilité devrait être une occasion d'apprendre à mieux diriger. Une formation devrait permettre d'acquérir ou de renforcer des compétences. Une expérience devrait nous aider à comprendre les réalités d'un métier et à améliorer notre pratique.

Nous devons donc apprendre à évaluer notre progression autrement qu'à travers le nombre d'activités auxquelles nous participons.

Parfois, refuser une opportunité pour consacrer du temps à sa formation est une décision plus stratégique que d'accepter une nouvelle responsabilité. Travailler discrètement sur une compétence peut être plus bénéfique que multiplier les apparitions publiques.

Et reconnaître que nous ne sommes pas encore prêts pour une fonction peut constituer une preuve de maturité plutôt qu'un aveu de faiblesse.

> ***Réussir, ce n'est pas nécessairement être partout. C'est aussi savoir où investir son énergie pour produire des résultats.***

VI

CHAPITRE SIX

Notre génération doit apprendre à construire une expertise

Je crois profondément au potentiel de la jeunesse ivoirienne. Je crois en sa créativité, en son ambition et en sa capacité à participer au développement de notre société.

> ***Mais croire en la jeunesse ne signifie pas renoncer à l'exigence.***

Au contraire, c'est parce que nous croyons en son potentiel que nous devons l'encourager à travailler avec sérieux, à approfondir ses connaissances et à développer des compétences solides.

Il est possible de commencer avec peu d'expérience et de progresser grâce à un travail régulier. Nous n'avons pas besoin de tout maîtriser immédiatement, mais nous devons être prêts à apprendre ce que nos ambitions exigent.

Une carrière ne se construit pas uniquement à travers les opportunités obtenues, mais aussi à travers les compétences développées au fil du temps.

L'expertise se construit progressivement : elle exige de la patience, de la pratique et une volonté de continuer à apprendre, même lorsque les résultats ne sont pas immédiatement visibles.

Cela suppose aussi de savoir choisir ses priorités. Nous ne pouvons pas tout faire avec la même intensité, au même moment et avec le même niveau d'exigence.

Il est donc essentiel d'identifier les compétences que nous souhaitons développer en priorité et de leur consacrer les ressources nécessaires.

Pour avancer concrètement, chacun peut commencer par se poser trois questions :

1. **Quelle compétence principale suis-je en train de développer ?**
2. **Qu'est-ce que mes expériences m'ont réellement appris ?**
3. **Comment puis-je démontrer concrètement ma maîtrise dans mon domaine ?**

La polyvalence peut enrichir notre parcours. L'expertise peut lui donner une véritable profondeur.

Notre défi consiste à construire des profils capables de s'adapter sans perdre leur exigence professionnelle.

CONCLUSION

Être partout ou devenir excellents quelque part ?

Au fond, la question n'est pas de savoir si notre génération doit être polyvalente ou spécialisée. Nous avons besoin des deux.

Nous avons besoin de jeunes capables de s'adapter, d'innover, de collaborer et de comprendre plusieurs réalités. Mais nous avons également besoin de professionnels qui maîtrisent leur métier, respectent ses exigences et sont capables d'apporter des réponses concrètes aux problèmes de leur environnement.

Nous devons apprendre à ne plus confondre le mouvement avec la progression, la visibilité avec la compétence, ni l'ambition avec la maîtrise.

Le talent peut attirer l'attention. La passion peut nous donner la force de continuer. Mais c'est le travail qui nous permet de transformer notre potentiel en compétences.

« À force de vouloir être partout, prenons-nous encore le temps de devenir excellents quelque part ? »

Cette question s'adresse aux étudiants, aux jeunes professionnels, aux entrepreneurs, aux responsables associatifs, mais également à tous ceux qui participent à la formation et à l'encadrement de la jeunesse.

Il ne s'agit pas de ralentir nos ambitions, mais de leur donner des fondations solides. Il ne s'agit pas de renoncer à la visibilité, mais de faire en sorte qu'elle reflète une valeur réelle. Il ne s'agit pas de

condamner la polyvalence, mais de comprendre qu'elle gagne en force lorsqu'elle s'appuie sur une expertise.

Notre génération n'a pas seulement besoin d'être remarquée. Elle doit également être préparée, compétente et capable de transformer ses ambitions en réalisations concrètes.

Car le véritable enjeu n'est pas seulement de savoir combien de choses nous sommes capables de faire, mais aussi avec quel niveau de maîtrise nous les faisons.

> ***Et si, finalement, le prochain défi de notre génération était de moins chercher à impressionner et de davantage travailler à devenir excellents ?***

À VOUS DE JOUER

Carnet de réflexion

Prenez quelques minutes pour répondre honnêtement à ces trois questions. Revenez-y dans six mois : vos réponses montreront le chemin parcouru.

1 Quelle compétence principale suis-je en train de développer ?

2 Qu'est-ce que mes expériences m'ont réellement appris ?

3 Comment puis-je démontrer concrètement ma maîtrise dans mon domaine ?

L'AUTRICE

À propos de l'autrice



Sarah Emmanuella Toto

Juriste en formation · Présidente de Leader of Tomorrow

Engagée pour le développement personnel et le leadership des jeunes, Sarah Emmanuella Toto porte une conviction : croire en la jeunesse ivoirienne, c'est aussi l'encourager à l'exigence.

À travers cet ouvrage, elle invite sa génération à transformer son potentiel en compétences réelles, et à préférer la profondeur à la dispersion.



Sarah Emmanuella Toto

Juriste en formation · Présidente de Leader of Tomorrow · Engagée pour le développement personnel et le leadership des jeunes.

À force de vouloir être partout, oublions-nous de devenir excellents quelque part ?

Et si nous nous trompions de priorité ?

Nous multiplions les activités, les responsabilités et les expériences. Mais que maîtrisons-nous réellement ?

Et si le véritable défi n'était pas de faire plus, mais de devenir meilleurs dans ce que nous faisons ?

Une réflexion de **Sarah Emmanuella Toto** sur la polyvalence, l'expertise et les exigences du monde professionnel en Côte d'Ivoire.

THE Creative FORGES

EBOOK GRATUIT