



Parole d'expert-e :
Adolescent.e.s, Algorithmes
et A... par Alice Fomen PhD.
p12

Tribune libre : La jeunesse
africaine face au chômage..
par Elias Mahoutondji Djividé
p28

Éditorial : Le corps ce
n'est pas la pierre... par
Nathalie Daouda
p04

MAGAZINE

K-WORLD



Bimestriel d'information pour les entrepreneurs Octobre - Novembre 2024 n°15

Les leviers de Repat Africa pour mobiliser la diaspora :

Entretien avec Mesdames
Fatoumata Dia et Alice
Ouedraogo p58

Le système éducatif chinois :

Un modèle de compétitivité à
l'échelle mondiale.. p16

Parole d'expert-e

Entretien avec Mr Yann
HAZOUË, chasseur de tête
international. p51

Dossier spécial

Formation supérieure, employabilité et gestion des ressources humaines en Afrique :

Comment améliorer les performances des entreprises africaines en s'appuyant sur
les ressources humaines locales ? p27

L'Éfficacité Responsable au service du Développement de votre Entreprise

Audit - Conseil - Étude
Formation - Accompagnement
Événementiel





Crédit photo @ The Yuri Arcurs Collection, Freepik.com

En couverture

Monsieur Yann HAZOUMÈ est un consultant international en gestion des talents, et notamment, expert en sourcing direct depuis bientôt deux décennies, au bénéfice d'entreprises qui opèrent sur le continent. [►► Lire la suite page 51](#)

Le magazine K-World est édité par ND Consultant Group :
Siège social : 8 rue Allard - 94160 Saint Mandé (France)
Filiale : N°277 rue 11.034, Gbégaméy Cotonou (Bénin)
Téléphone : + 229 91 40 04 04 / +229 91 40 02 02
Email : redaction@kworldmagazine.online

Directrice de la publication

Nathalie Daouda

Email : ndaouda@nd-consultant-group.com

Rédacteur principal

Elias Mahoutondji Djividé

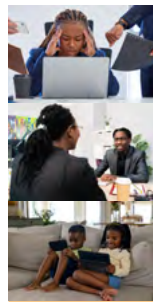
Email : redaction@kworldmagazine.online

Communication et publicité

Régie publicitaire du Magazine K-World

Emails : redaction@kworldmagazine.online et commercial@kworldmagazine.online

ISSN 2741-8251-16



04 **Éditorial** : Le corps ce n'est pas la pierre...

08 **K-Sôrô, La chronique socio-économique de PDady** : Les ressources humaines en Afrique.

12 **L'éducation à l'ère numérique** : Adolescent.e.s, Algorithmes et A...

Informations scio-économiques



15 **Infographie** : Données socio-économiques sur la République populaire de Chine.



16 **L'enseignement supérieur en Chine** : Le système éducatif chinois: un modèle de compétitivité à l'échelle mondiale.



20 **Éducation numérique** : Mr Douglas MBIANDOU, leadership et compétences numériques au service de l'employabilité de la jeunesse africaine.



23 **Innovation numérique** : La startup Andakia développe AWA, la première IA capable de comprendre et de parler parfaitement le Wolof.



25 **Industrie et technologie** : Mr Jerry Mallo, révolutionne les secteurs de la fabrication automobile et de l'équipement dans le secteur de l'agriculture.

Dossier spécial : Formation supérieure, employabilité et gestion des ressources humaines en Afrique



28 **Tribune libre** : Diplôme en poche, avenir incertain : La jeunesse africaine face au chômage.



32 **Entretien avec...** : Mr Jean-Eudes VIAYINON sur la formation supérieure des jeunes, l'employabilité et la gestion des ressources humaines en Afrique.



38 **Écosystème** : Quelques politiques publiques de gouvernements africains en faveur de l'employabilité des jeunes.



42 **Tribune libre** : Le rôle des universités dans l'employabilité des jeunes en Afrique.



45 **Infographie** : Tendances de l'emploi des jeunes en Afrique (2023)



46 **Tribune libre** : Le rôle des entreprises dans l'employabilité des jeunes en Afrique.



51 **Parole d'expert-e** : Entretien avec Mr Yann HAZOUMÈ, chasseur de tête international.

Entretien avec...



58 **Entretien avec...** : Mme Fatoumata DIA et Mme Alice OUEDRAOGO de Repat Africa.



Crédit photo @ The Yuri Arcurs Collection _ Freepik.com

Éditorial

Le corps ce n'est pas la pierre...

par Nathalie DAOUDA

Cette expression camerounaise fait sourire mais quand on y pense, elle exprime d'une manière imaginée et très explicite, le fait que notre être est fait de chair et de sang, et que nous sommes bien plus fragiles que nous ne voulons (parfois) l'admettre.

Dans le monde capitaliste des affaires, nous sommes guidés par des objectifs financiers prégnants qui déterminent

nos fonctionnements professionnels et sociaux au quotidien. Il « faut » faire de la croissance. Il « faut » gagner de nouveaux marchés. Il « faut » améliorer la productivité etc... Ce pourrait être tout à fait vivable si à ces objectifs et ces injonctions n'étaient pas associés la pression du temps. Car oui, toutes ces tâches et ces activités, ces résultats, ces performances, sont à réaliser dans un

temps toujours plus court.

Notion de temps, notion d'énergie.

Nous avons chacun et chacune une notion personnelle et un rapport particulier au temps, justement. Selon notre

posture mentale, notre histoire, notre environnement, notre rapport au temps est plus ou moins apaisé. Pour ma part, je considère le temps sous l'angle de l'énergie.

Je m'explique : « *Nous autres êtres vivants, nous disposons d'une quantité limitée d'énergie. Et la Nature est ainsi faite que nous devons nous accorder un temps de repos régulier afin de régénérer cette énergie. Donc, si l'on considère que physiologiquement, nous devons nous reposer (nous régénérer) pendant environ un tiers de temps chaque jour, soit plus ou moins 8 heures sur les 24 heures du cycle, cela nous laisse tout juste 16 heures pour avoir une vie sociale, et une vie professionnelle.* ¹ »

Pour être performant-e-s dans le travail, nous devons nécessairement être en pleine possession de nos capacités physiques, intellectuelles et mentales. On l'oublie bien trop souvent, et quelle erreur nous faisons ainsi !!!

Dans un [article](#), la diététicienne Maëva Gébert décrit 7 conséquences importantes sur notre organisme, liées au manque de repos.

1. La prise de poids
2. Les risques de maladies cardiovasculaires
3. La détérioration de certaines fonctions cognitives (la vision, la mémoire, la capacité d'apprentissage)
4. La baisse des défenses immunitaires
5. L'impact sur le renouvellement

musculaire

6. L'apparition de douleurs et de tensions
7. Les troubles de l'humeur

Les conséquences d'un corps en souffrance sur les performances de l'entreprise.

On pourrait résumer cette liste par le mot « stress » tout simplement. Ce fameux stress se manifeste de diverses manières et peut avoir des conséquences positives ou négatives selon sa cause et la manière dont l'individu le gère. Mais, selon une étude de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ([INRS](#)) français, il n'existe pas de bon ou de mauvais stress, mais plutôt un stress aigu² ou un stress chronique³.

Selon cette étude, les effets du stress sur les performances de l'entreprise sont avérés : " *turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation* ⁴ ", sans compter les accidents et la maladie, pour ne citer que de ceux-là. Les conséquences d'avoir des équipes opérationnelles et / ou une direction fatiguée et stressée, sont

irréremédiablement des prises de décisions et des actions contreproductives pour la bonne marche des affaires, et la bonne réputation de l'entreprise. La liste des effets est plus longue bien entendu, mais vous comprenez le principe.

Comment sortir de l'impasse ?

Bien entendu il existe de multiples solutions professionnelles pour prévenir les maux liés à la fatigue et au stress dans un environnement professionnel. Selon l'étude de l'INRS, « *le chef d'entreprise doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés au travail. [...] il doit privilégier les actions de prévention collective, centrées sur le travail et son organisation. Celles-ci permettent en effet d'agir sur les causes du stress plutôt que sur ses symptômes* ».

Mais la santé physique et la santé mentale commencent à la maison si je puis dire. Nous sommes quelque part les premiers responsables de notre équilibre physique et psychique. C'est nous qui avons le « dernier mot » par rapport à ce que nous acceptons d'endurer, pour des raisons que nous sommes seul-e-s à maîtriser. Lorsque nous sommes fatigués, il nous appartient de tout arrêter et nous reposer, et d'assumer ensuite les conséquences (réelles ou supposées) de ce choix.

Je fais en effet partie de cette école qui considère que nous avons toujours le choix

1 Extrait du livre *Le Capitalisme Responsable* – Nathalie Daouda, Éditions Nombre 7 (2024)

2 Définition de stress aigu : L'état de stress aigu correspond aux réactions de notre organisme quand nous faisons face à une menace ou un enjeu ponctuel. – source INRS

3 Définition de stress chronique : L'état de stress chronique est une réponse de notre organisme à une situation de stress qui s'installe dans la durée – source INRS

4 Source : INRS

en dernier recours. Choisir de s'arrêter parce que l'on est fatigué et que notre intégrité physique et / ou mentale sont en jeu, est de notre responsabilité. Le supérieur hiérarchique, ou le client qui nous interdit de prendre cette décision pour nous-même, nous met dans la situation de devoir choisir entre son intérêt et le nôtre. « *Je risque de perdre cette affaire* » vs « *Je risque de tomber malade si je continue* ».

Si l'on tire le trait, au moment où l'on tombera effectivement malade, ou pire, on perdra de toutes manières la capacité temporaire ou permanente de travailler, et l'on sera dans une situation d'incapacité à continuer d'être productif. C'est toujours plus facile à écrire et à dire qu'à mettre en application. Et pourtant, d'instinct nous savons que le chemin pérenne se trouve toujours dans le choix de la préservation de notre intégrité physique et mentale.

Le corps ce n'est pas la pierre...parce que notre corps est fragile et précieux. Notre mental également. Nous devons en prendre le plus grand soin afin de pouvoir continuer à tenir un rôle actif et conscient dans notre propre existence.

Prenons soin de nous !

Hotep ! ■



Crédit photo @Wavebreak Media , Freepik.com



Communiquez dans le magazine K-World

Contact : +229 91 40 02 02

commercial@kworldmagazine.online

Tribune libre

Les ressources humaines en Afrique.

par Patrick DADY



Patrick DADY - Crédit photo @UVK Studio

Parler de ressources humaines nous plonge tout de go dans des items liés au recrutement, à la formation, aux besoins des entreprises, à l'adaptation des candidats à la culture d'entreprise, au management opérationnel et à la fidélisation des agents. Toutes choses liées au bon fonctionnement d'une entreprise aux fins de lui permettre de bien gérer le projet sociétal avec l'appui d'agents impliqués, performants et heureux.

En effet, dans le concept de ressources humaines, on a tôt fait d'oublier le mot « humaines » pour ne se focaliser que sur celui de « ressources » en faisant des agents une valeur d'ajustement du

rendement de l'entreprise.

Prenons les items un à un.

Le recrutement est une rencontre entre une offre et un candidat, une évaluation des besoins de l'une et des compétences de l'autre, une estimation des possibilités de collaboration dans une vision partagée. Ainsi pendant ce laps de temps, le jeu de la séduction jouera à fond entre une entreprise qui ne montrera que ses bons côtés et un candidat qui gommara ses échecs pour ne donner que le meilleur de son profil. C'est de bonne guerre.

La formation quant à elle est supposée nous conférer des compétences, surtout celle de l'adaptabilité pour nous permettre de déployer nos capacités. En cela, la formation est le sésame qui nous ouvre des portes dans le système francophone très parchemin-centré, contrairement au système anglo-saxon qui n'hésite pas à laisser sa chance aux self-made-men and women.

La formation qui donne droit à un parchemin fait divinement fi du vécu, de

l'expérience et du parcours personnel pour ne faire place qu'à la théorie maîtrisée sans la preuve d'une application concrète. Et c'est là que se pose la problématique de l'adéquation de la formation aux besoins réels des entreprises

Bien évidemment, je n'ai pas la prétention de dire que la formation doit être totalement tournée vers le besoin des entreprises, elles n'ont certainement pas la capacité d'absorber tous les diplômés en fin d'étude, mais j'ai la faiblesse de penser qu'elles sont le poumon d'une économie prospère et ne pas tenir compte de leurs besoins peut constituer une erreur stratégique faisant le nid du chômage endémique.

Sachons raison gardée, le recrutement n'est pas une science infuse. Les entreprises se trompent bien souvent sur certains candidats au point de s'en séparer assez rapidement. Ainsi se pose la question de l'intégration du collaborateur dans l'entreprise qui, au même titre que l'adaptation de la formation aux besoins entrepreneuriaux, doit se fondre dans le moule existant pour le comprendre, se



Crédit photo @ @ Trzykropy _ Freepik.com

l'approprier et faire corps avec lui.

Cette adaptation est souvent fonction du management en vogue dans l'entreprise. Le type de management en dit long sur la capacité de l'entreprise à garder ses agents, à les faire évoluer et à mettre de leurs capacités au service de l'entreprise.

Nous assistons depuis quelques années à une sorte d'appel du pays des cadres de la diaspora qui, disons-le d'emblée, souffrent un complexe de supériorité, comme si le fait d'avoir fait ses études à la Sorbonne ou à Sup de Co leur donnait par défaut une longueur de compétence sur ceux qui ont fait les leurs en Afrique. Non qu'ils ne soient pas compétents, mais plutôt qu'ils

viennent avec en étendard un modèle qui est lui-même à bout de souffle et qui n'a de cesse de se réinventer pour subsister.

Cette posture très universitaire et peu professionnelle tient bien d'un comportement qui place le diplôme au-dessus de l'expérience et le discours au-dessus des faits.

Les vérités d'ailleurs sont difficilement vérifiables partout. Le monde a beau être devenu un village planétaire, les différentes concessions du village garderont leurs spécificités. Au mieux, elles interagiront les unes avec les autres, mais toute velléité d'absorption ou de fusion des unes par les autres sera vouée à

un échec qui fera le nid de la juxtaposition des valeurs dans un univers contraint.

L'Europe a sans aucun doute des valeurs à faire valoir mais ne retenir qu'elles, est presque un aveu d'inexistence des valeurs de chez nous que l'on fait dormir dans nos consciences par le truchement de formation euro-péo-centrées. Ceci pour dire que l'Afrique ne peut pas gérer ses ressources humaines dans un mindset fait pour ailleurs.

Dans une précédente chronique, je comparais le capitalisme individualiste de l'Europe au capitalisme solidaire de l'Afrique. La différence entre les deux n'est ni dans la méthode de gestion, ni dans le

management, mais dans la distribution du bénéfice. Ceci est une bonne chose mais en même temps un handicap, car la posture du PDG qui en découle induit les pouvoirs de recrutement qui sont quelques fois à contre-courant de l'objet sociétal.

C'est là un vrai handicap pour le développement des entreprises car cette posture peut dénaturer le management idoine tout en passant à coté de talents qui s'engageraient au service de l'entreprise.

La fidélisation des agents est un élément très éloigné des politiques RH et cadre peu avec les réalités socio-culturelles du continent. Il est donc urgent de créer des conditions optimums pour garder les agents dans une sorte pérennité sociétale qui friserait la stabilité. Mais n'est ce pas là un vœu pieu lorsqu'on sait combien est volatile la jeunesse d'aujourd'hui tant dans ses envies que dans ses besoins.

Un ami à moi a souvent ces mots à la bouche : l'employabilité des travailleurs de demain se construit dès aujourd'hui. C'est si vrai qu'il ne se contente pas de le dire, il passe surtout à l'acte. Il est engagé dans une association dénommée les Entretiens de l'excellence, dont l'objectif est de présenter aux étudiants, divers métiers pour qu'ils fassent leur choix en toute connaissance de cause. Ce que j'aime le plus dans la communication de cette association, c'est leur devise : LA REUSSITE N'EST PAS UN JEU DE HASARD.

Eh oui, nous devons construire notre réussite comme un projet, avec des actions, des échéances, des évaluations et surtout des mises à jour. Et c'est là que les entreprises doivent s'organiser pour discuter avec les pouvoirs publics et

les établissements de formation aux fins de s'engager dans des projections à long terme pour définir leurs besoins de demain et induire les formations à dispenser aux jeunes.

Les ressources sont humaines et c'est en misant sur l'humain que les ressources seront une source de satisfaction et de développement des projets sociétaux.

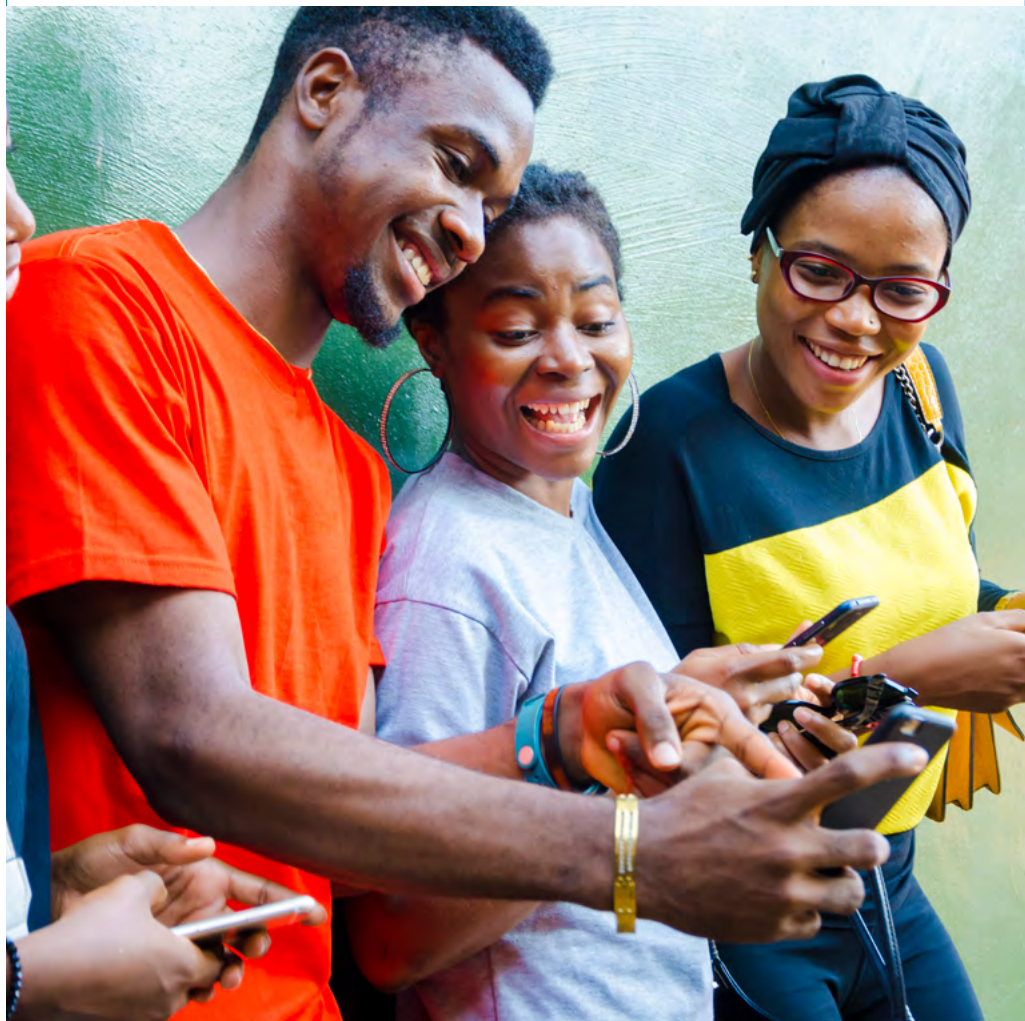
La digitalisation des process, l'arrivée de CHAT GPT, la robotisation des tâches me donnent à penser que nous sommes à la veille d'un bouleversement mémorable des pratiques RH, dont il est impossible d'évaluer les conséquences. L'impact ne sera pas le même partout, ne nous laissons

pas dépasser par les événements. Prenons donc de l'avance. Pendant longtemps l'Afrique a été le call center de l'Europe, prenons garde à ne pas voir nos ressources se déshumaniser depuis des datas overseas.

L'humanité de nos ressources fera notre force si nous maintenons la source de nos humains intacte face à la horde sans arme qui s'apprête à nous envahir, encore et encore.

Protégeons nos ressources humaines, humanisons nos ressources, il y va de la pérennité de notre développement.

Il n'y a plus K dans notre World plein de ressources ... humaines. ■



Crédit photo @ @ Vicjosh _ Freepik.com



Lectures personnalisées



Jeux éducatifs en ligne



SEEVA EDUCATION

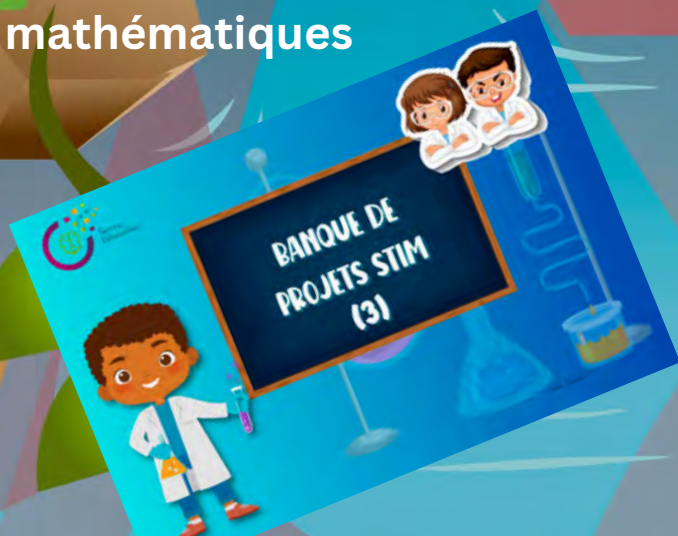
APPRENDRE EN S'AMUSANT!



www.education.seeva.ca

Ressources éducatives pour enfants de 03 à 12 ans

sciences, technologie, ingénierie et mathématiques



Livrets de lecture et d'activités



Parole d'expert-e

Adolescent.e.s, Algorithmes et A...

par Alice FOMEN, Ph.D.



Alice FOMEN, PH.D., EAO - Consultante en éducation, Conceptrice pédagogique -

Algorithme. Un mot qui a gagné en popularité ces deux dernières décennies, du fait de son influence sur les utilisateurs des technologies à l'ère des médias sociaux. Simplement, l'algorithme se définit comme une suite finie et ordonnée d'instructions ou d'opérations permettant de résoudre un problème ou de réaliser une tâche spécifique. Ces instructions sont à la base de nombreux processus informatiques, allant des calculs mathématiques aux applications en intelligence artificielle, en passant par le traitement des données et l'automatisation des tâches.

Aujourd'hui, les algorithmes influencent

une grande partie de nos vies. Pour les adolescent.e.s, né.e.s à l'ère numérique, ces algorithmes façonnent fortement la manière de s'informer et de socialiser. Ils et elles vivent au milieu de technologies connectées (réseaux sociaux, plateformes de streaming, jeux en ligne) qui dominent leurs journées et reposent toutes sur des algorithmes conçus pour capter leur attention et personnaliser leur expérience. Le verbe capter est bien faible. J'aurais pu dire confisquer leur attention, mais je me réserve cela pour la fin, le temps de vous expliquer le meilleur et le pire dans la relation Ados-Algorithmes.

Adolescent.e.s, algorithmes et ADDICTION

Addiction. Entendez dans ce contexte utilisation excessive et compulsive des appareils, technologies et plateformes numériques. La dépendance numérique est l'un des effets les plus visibles de l'usage

intensif des réseaux sociaux et des jeux en ligne. Les réseaux sociaux par exemple utilisent des algorithmes qui analysent les préférences et les comportements des utilisateurs et utilisatrices pour proposer du contenu conçu spécifiquement pour engranger plus de "like", plus de clics. Ces réactions à leur tour créeront de nouvelles données que l'algorithme exploitera pour recommander des contenus similaires. Voyez-vous la boucle addictive surgir ici ? Chez les adolescent.e.s, cette boucle peut se traduire par une surexposition aux écrans, une grande sensibilité aux notifications de leurs appareils, une baisse de concentration, une réduction des liens sociaux et des interactions en personne.

Ce n'est pas un hasard. Les algorithmes sont parfois programmés pour maximiser le temps passé sur ces plateformes. Ils suggèrent constamment des vidéos, des publications, et des recommandations basées sur l'engagement passé de la personne. Cela peut créer un sentiment de gratification instantanée, mais aussi une difficulté croissante à se déconnecter. Des adolescent.e.s se retrouvent ainsi piégé.e.s



Crédit photo @Wavebreak Media _ Freepik.com

dans cette spirale de "scroll à l'infini" ou de sessions de jeux sans fin. On peut donc voir que la dépendance numérique dans laquelle sombrent de nombreux jeunes n'est pas simplement le résultat d'un usage accru des réseaux sociaux ou des jeux en ligne, mais bien le fruit de stratégies calculées par les algorithmes.

Adolescent.e.s, algorithmes et APPRENTISSAGE

Bien que les algorithmes puissent avoir des effets négatifs, ils offrent aussi des opportunités inédites pour l'apprentissage. Les plateformes éducatives utilisent des algorithmes qui s'ajustent en fonction des forces et des points à améliorer

de chaque personne, ce qui permet un apprentissage plus personnalisé et efficace. Les apprenant.e.s peuvent ainsi accéder à des contenus qui répondent spécifiquement à leurs besoins et à leur rythme d'apprentissage.

Il existe aujourd'hui de nombreux outils d'apprentissage en ligne, tels que Khan Academy ou Duolingo qui emploient des algorithmes programmés pour ajuster le niveau de difficulté en fonction de la performance de l'utilisateur ou l'utilisatrice. Pour les jeunes, on ne niera pas que c'est une approche qui peut les aider dans certains cas à rester engagés, car ayant à travailler sur des contenus adaptés à leurs niveaux. Cependant, même dans la sphère éducative l'usage des algorithmes soulève des questions sur la dépendance aux plateformes et la capacité à apprendre de manière autonome. L'enseignement individualisé

sur ce type de plateformes numériques peut être un important levier d'inclusion en éducation, mais il doit être complété par un encadrement qui développe l'autonomie et le sens critique des jeunes face aux contenus qui leur sont proposés.

Adolescent.e.s, algorithmes et ANXIÉTÉ

De nombreux travaux de recherche soulignent l'impact de l'usage des réseaux sociaux sur la santé mentale des jeunes. Plusieurs jeunes ont indiqué dans certaines de ces études s'être sentis anxieux ou déprimés à cause de leur usage des médias sociaux. Ici encore les algorithmes figurent parmi les gros



Crédit photo @ The Yuri Arcurs Collection_ Freepik.com

obtenir validation et reconnaissance au quotidien, ce qui nuit à leur bien-être psychologique. Je parlais plus haut de confisquer l'attention. Oui, ces plateformes ont bel et bien confisqué l'attention de nombreux ados, nous invitant désormais à chercher à comprendre comment déjouer les mécanismes favorisant cette anxiété et surtout, comment sensibiliser ces jeunes aux conséquences d'un usage excessif des plateformes numériques ?

Un problème ambivalent, mais pas sans solution.

coupables. Avez-vous entendu parler du FOMO (Fear Of Missing Out, ou encore, la peur de rater quelque chose) ? Dès que vous vous connectez, l'algorithme est programmé pour vous proposer les contenus qu'ont appréciés vos ami.e.s, les événements auxquels ils et elles ont assisté, les connexions établies, et bien d'autres éléments pour vous pousser à rester actif afin de ne rien "rater" de tout cela.

Ça ne s'arrête pas là. Les réseaux sociaux sont souvent les principaux vecteurs de comparaison sociale et de pression liée à l'apparence physique. Ces réseaux sont alimentés par des algorithmes qui privilégient les contenus donnant une illusion de perfection (bonjour les filtres !). Ainsi, les adolescent.e.s se retrouvent constamment confronté.e.s à des images idéalisées et à des contenus qui semblent

définir des standards de réussite, de beauté et de popularité inaccessibles. La conjugaison de ces éléments vient accentuer l'anxiété, une anxiété aggravée par l'algorithme qui rend visible chaque like, commentaire et partage dans nos publications et celles de nos ami.e.s, créant une mesure publique de popularité. L'on sait à quel point "faire comme les autres" peut être important pour de nombreux ados. Ce faisant, ils et elles ont l'impression d'être constamment observé.e.s ou jugé.e.s., ce qui pourrait conduire à une baisse de l'estime de soi.

L'apparence, l'appartenance. Être visible, être apprécié. Être inclus. Cela peut sembler "cool" tant que les jeunes ne se sentent pas prisonniers. Sur les réseaux sociaux les prisons ont les barreaux de plus en plus solides, malheureusement. Les algorithmes poussent ces jeunes à vouloir

L'influence des algorithmes sur les ados est complexe et ambivalente. D'un côté, ils créent des phénomènes d'addiction et d'anxiété qui préoccupent parents et personnel enseignant. De l'autre, ils offrent des outils d'apprentissage innovants et accessibles, capables de transformer positivement l'éducation. Les trois perspectives susmentionnées – addiction, apprentissage, et anxiété – montrent qu'il est essentiel de comprendre comment les algorithmes fonctionnent et d'accompagner les jeunes pour qu'ils développent une relation saine avec le numérique. Plus facile à dire qu'à faire, mais la bonne nouvelle est que l'humain peut encore garder le contrôle total sur la technologie. Il faut emmener les ados à reconnaître les forces et les faiblesses de la technologie, et choisir la manière dont ils interagissent avec elle. ■

DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES SUR LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE

sources : Statista, Banque Mondiale



Superficie :
9,6 millions km²



Capitale : 
Pékin



Population :
1,41Mds (2023), dont 120 millions
âgée de 15 à 64 ans



Age moyen de la population :
39 ans



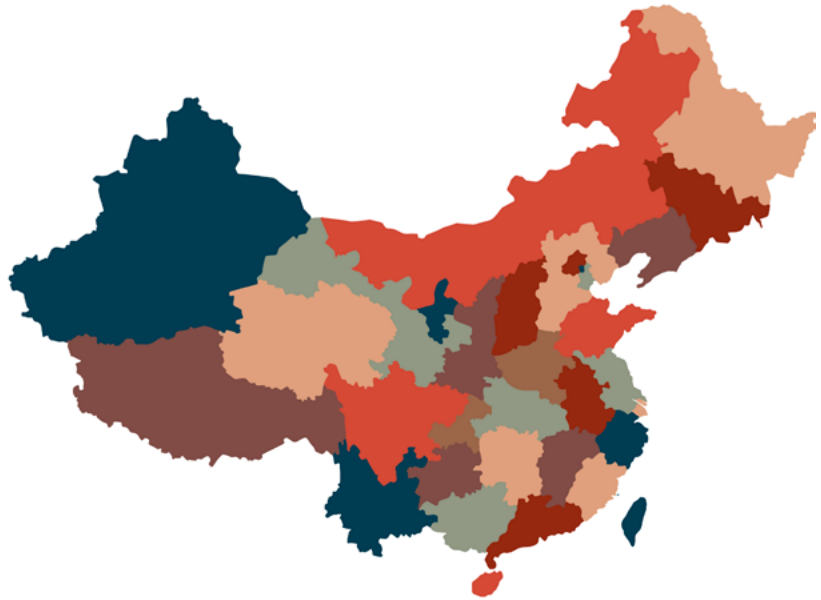
Langue nationale :
Mandarin



Devise :
Yuan



PIB :
17.758Mds USD



Crédit photo @Maria Paina - Freepik.com

Le saviez-vous?

Selon les données de l'OCDE et une analyse du Centre pour la sécurité et les technologies émergents (CSET), en 2020, deux des trois premières puissances économiques mondiales que sont la Chine et l'Inde, formaient respectivement, 3,57 et 2,55 millions d'ingénieurs, loin devant les USA qui n'en comptait que 820 000.

Ce chiffre représentait pour la Chine, plus de 40% des étudiants qui choisissaient des filières STIM¹ pour leur formation supérieure. En Inde, c'étaient seulement 30% des étudiants qui prenaient cette voie, et 20% pour les USA. ■

1

Acronyme pour désigner les programmes d'études de Sciences, de Technologies, d'Ingénierie et de Mathématiques

L'enseignement supérieur en Chine

Le système éducatif chinois : un modèle de compétitivité à l'échelle mondiale.

Depuis des décennies, la compétitivité des systèmes éducatifs sur la scène internationale constitue un enjeu de taille pour les puissances mondiales. Elles s'investissent chaque année pour donner de meilleures chances à leurs enfants afin de bâtir un capital humain performant, facteur indispensable pour tout projet de développement.

par Élias Maboutondji DJIVIDÉ

La Chine, puissance économique mondiale de premier plan, a réussi grâce à d'efforts acharnés, à construire l'un des meilleurs modèles éducatifs compétitif au monde.

Ce dernier est reconnu mondialement pour sa rigueur, son exigence, sa vision patriotique et sa forte orientation vers les résultats. Une réputation qui est notamment liée à l'importance accordée aux examens, à la compétition académique intense et à une culture de l'effort profondément ancrée.

Nonobstant, quelques critiques observées ci et là sur son fonctionnement, le système éducatif chinois se révèle aujourd'hui comme un modèle à succès dont les pays en développement notamment les pays africains peuvent s'inspirer pour refondre les leurs, devenus presque inadaptés aux réalités actuelles du marché de travail.

Compétitivité du système éducatif chinois et son impact sur l'économie .

La Chine a connu une transformation importante au cours des dernières décennies, ce qui lui a permis de devenir une force économique mondiale de premier plan. L'engagement indéfectible du pays à former une main-d'œuvre hautement qualifiée, instruite et en quantité, a été crucial dans cette transformation. Aujourd'hui, le pays peut se vanter de former 1,3 million d'ingénieurs chaque année. Pour arriver à cette étape, le secteur de l'éducation a dû subir de profondes modifications pour devenir un modèle compétitif sur la scène

internationale.

En effet, avec ce modèle chinois les élèves évoluent dans un environnement d'apprentissage où la rigueur académique et la discipline stricte sont de mise, principalement orientées vers les sciences mais également les langues étrangères. L'objectif ultime pour les meilleurs étudiants est de se positionner comme l'élite mondiale, prêts à représenter et à faire rayonner leur pays sur la scène internationale.

Pour ce faire, ils doivent obligatoirement franchir une étape importante dans leur cursus scolaire : l'examen Gaokao. Il s'agit de l'étape la plus importante du système éducatif chinois. Cet examen d'entrée à l'université publique est considéré comme le sésame pour l'avenir. Un échec bouleverserait les perspectives d'avenir de l'étudiant et l'exclurait du système éducatif conventionnel public, en barrant l'accès



Crédit photo @Garakta_studio _ Freepik.com

aux formations supérieures de Benke (bac + 4). Pour les malheureux candidats, ne pas passer le Gaokao les contraint à se tourner vers des cursus de Zhuanke (bac + 2 ou 3) et vers les établissements privés qui les dispensent.

En raison de cet aspect challengeant du Gaokao, les parents des élèves candidats investissent presque toutes leurs ressources pour la réussite de leur progéniture. Beaucoup de ces personnes estiment en effet que *"si l'enfant échoue au Gaokao, il finira comme notre génération, à vivre de petits boulots."* En 2024, ce sont près de 13,5 millions d'élèves qui se sont inscrits à l'examen de cette année, soit 510 000 de plus que l'année dernière selon le média chinois [CGTN Français](#). Près de 8 000 sites d'examen ont été mis en place dans tout le pays.

Outre l'examen Gaokao qui est l'une des

forces principales du système éducatif chinois, plusieurs autres traits distinctifs expliquent sa compétitivité sur le plan mondial notamment :

- **La culture de l'effort** : le travail acharné est valorisé et les étudiants chinois sont encouragés à passer de nombreuses heures à étudier. Les cours particuliers sont très répandus.
- **La compétition académique** : le système est très compétitif, incitant les étudiants à se surpasser pour obtenir les meilleures notes.
- **L'orientation vers les sciences** : les matières scientifiques et techniques sont privilégiées, en lien avec les ambitions économiques du pays.
- **Le rôle de l'État** : l'État chinois joue un rôle central dans la définition des politiques éducatives et dans le financement des écoles.

Aujourd'hui, ce système éducatif a eu un impact considérable sur l'économie du pays et s'est avéré être un moteur essentiel de sa croissance rapide au cours des dernières décennies.

D'abord, il a permis au pays de disposer d'une main d'œuvre qualifiée. Dans le domaine de l'ingénierie et de la science, ce système a produit un grand nombre d'ingénieurs et de scientifiques hautement qualifiés, répondant ainsi aux besoins croissants des industries technologiques et manufacturières du pays. Ensuite, en termes d'innovation et de développement, les universités chinoises sont de plus en plus impliquées dans la recherche et le développement, favorisant ainsi l'émergence de nouvelles technologies et de nouveaux produits. C'est aussi grâce à ce système éducatif que des millions de startups et entreprises technologiques ont émergé, renforçant ainsi la compétitivité de l'économie chinoise.

Le système éducatif chinois est un modèle complexe qui suscite à la fois admiration et critiques. Si l'on peut s'inspirer de son efficacité et de sa capacité à former des talents, il est important de garder à l'esprit ses limites et de ne pas chercher à le copier à l'identique.

Dans quelle mesure les acteurs de l'éducation en Afrique peuvent s'inspirer du système éducatif chinois ?

Le système éducatif chinois présente indéniablement des atouts, notamment en termes de résultats aux évaluations internationales. L'Afrique peut s'inspirer de certains aspects de ce modèle, tout

en adaptant ses approches à ses propres réalités et défis. Voici quelques points clés :

- **Focus sur les STEM** : La Chine a mis un fort accent sur les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), domaines clés pour le développement économique. L'Afrique pourrait s'inspirer de cette approche pour former une main-d'œuvre qualifiée dans ces secteurs.
- **Équité d'accès** : Malgré une population immense, la Chine a réussi à offrir un accès à l'éducation à un grand nombre de ses citoyens. L'Afrique pourrait tirer des leçons de ces politiques pour réduire les inégalités en matière d'éducation.
- **Lien entre éducation et marché du travail** : Le système éducatif chinois est étroitement lié aux besoins du marché du travail. L'Afrique pourrait s'inspirer de cette approche pour former des diplômés qui trouvent rapidement un emploi ou qui le créent

• **Discipline et travail acharné** :

La culture du travail acharné et de la discipline sont fortement valorisées en Chine. Ces valeurs pourraient être intégrées dans les systèmes éducatifs africains pour encourager l'excellence.

Tout comme la Chine l'a compris, toute sorte de révolution commence par l'éducation qui constitue la base de tout changement. L'investissement dans l'éducation ne porte pas ces fruits tôt mais sur le long terme. Les pays africains face aux questions d'inadéquation de l'offre de formation et des besoins des entreprises peuvent s'inspirer du modèle chinois tout en tenant compte des défis spécifiques propres à l'Afrique et surtout de leur vision du développement économique. Apprendre de la rigueur, l'effort acharné, le patriotisme et l'esprit d'excellence qui caractérisent le modèle chinois serait un excellent choix pour un changement des données en Afrique. ■



Nous vous aidons à développer votre entreprise durablement

ND CONSULTANT GROUP

Audit - Conseil - Études
Formation - Accompagnement
Événementiel



Crédit photo @oscar_m - Freepik.com

Éducation numérique

Mr Douglas MBIANDOU, leadership et compétences numériques au service de l'employabilité de la jeunesse africaine.

par Éliás Maboutondji DJIVIDÉ

Ingénieur informatique de formation, Monsieur Douglas MBIANDOU est un entrepreneur social camerounais basé en France, qui rêve de « créer un monde porté par une jeunesse Responsable, respectant la Femme, l'Environnement et dans lequel le numérique est aussi bien un vecteur de progrès pour l'Humanité qu'une opportunité d'autonomisation financière ».

Depuis 2015, il s'est engagé à travers son organisation « 10.000 CODEURS » à bâtir une communauté africaine de talents numériques au service du développement

des territoires.

Après 2023, Monsieur Douglas MBIANDOU a réussi avec ses équipes pour une deuxième fois, l'organisation du Forum

panafricain des métiers du Numérique à Cotonou au Bénin et dans plusieurs autres villes africaines. Portrait !

Faire de l'Afrique le poumon de l'industrie mondiale du numérique, telle est son ambition.

Après plus de 20 ans d'expérience professionnelle en France, Monsieur Douglas MBIANDOU s'est décidé, il y a quelques années, à donner une nouvelle dimension à sa carrière en se lançant dans l'entrepreneuriat social sur le continent africain. Sensibilisation aux métiers du numérique, formation et insertion professionnelle, sont les axes phares de ses actions à l'endroit des jeunes du continent.

Sa motivation principale est de devenir un repère pour cette jeunesse africaine qui fait face pour majorité, à des situations de manque d'emploi ou d'instabilité professionnelle. Il considère le numérique comme une chance pour ces millions de jeunes n'ayant pas de formations qualifiantes et directement employable, ainsi que pour les adultes en quête de reconversion professionnelle.

À travers son initiative 10.000 Codeurs, Monsieur MBIANDOU travaille sans relâche à concrétiser ce rêve qu'il rappelle à chaque fois qu'on le questionne sur ses ambitions à long terme : « *Je rêve d'une Afrique où montent des industries mondiales du numérique. Je rêve de territoires dans lesquels les jeunes qui les auraient quittés reviendront lorsqu'ils ont réussi, pour accompagner la jeunesse*



Douglas MBIANDOU - Crédit photo @douglasmbiandou.com

surplace. ». Sa vision, au-delà des mots, est une énergie contagieuse qu'il dissipe partout où il passe sur le continent avec ses pôles d'experts. Si la grande majorité des frères africains de la diaspora rentrent souvent pour entreprendre ou s'installer, le génie informatique dont l'expertise a été confirmée dans l'un des plus puissants cabinets de conseil technologique au monde, Capgemini, Douglas MBIANDOU, lui cependant, a choisi de s'investir au quotidien dans la formation à plus de 65 métiers du numérique de la jeunesse du continent. Deux visions différentes mais complémentaires.

Son approche « 1 emploi en 3 étapes » est très productive et pragmatique. Elle consiste à passer un test pour obtenir le passeport numérique avant de recevoir

une formation dans un métier de rêve, pour finir par l'insertion professionnelle du jeune formé.

« La génération de demain se prépare aujourd'hui »

Leader universaliste dans l'âme avec un attachement fort à l'Afrique, Monsieur MBIANDOU pense et croit fermement que la génération de demain doit être préparée dès aujourd'hui. L'intégration des volets « **développement des territoires** » et « **passeport numérique Kids** » dans

l'approche de son association 10.000 Codeurs, en est l'illustration parfaite. Pour lui, au de-là de la formation aux métiers du numérique, il est important de responsabiliser ces milliers de jeunes gens et femmes à contribuer au développement de leurs communautés respectives. Et surtout, aider les enfants à disposer des aptitudes d'innovation en eux avant d'atteindre l'âge adulte. Ce faisant, Monsieur Douglas MBIANDOU vise un maximum de personnes qui seront sensibilisées, des entreprises locales qui seront mises sur pied dans les communautés, et une nouvelle génération de jeunes prêts à trouver des solutions à leurs problèmes, par eux-mêmes.

Pendant la deuxième édition des conférences sur les métiers du numérique organisée du 13 au 16 novembre à Cotonou, un nombre important de villes africaines ont abrité simultanément des campagnes de sensibilisation sur le numérique comme atout et une alternative au chômage. Tout cela est possible grâce à sa vision inclusive et l'engagement de ses ambassadeurs présents partout sur le continent.

C'est un talent et un leader à accompagner Monsieur Douglas MBIANDOU car, grâce à l'éducation au numérique, son association « 10.000 Codeurs » contribue aux Objectifs de Développement Durable (ODD), en particulier les points 4 et 5 relatifs à l'éducation de qualité et à l'égalité des sexes, de même que les objectifs 9 et 17 portants sur l'industrie, l'innovation et l'infrastructure, sans oublier le partenariat pour la réalisation des objectifs. ■



Crédit photo @Freepik.com

Innovation numérique

La startup Andakia développe AWA, la première IA capable de comprendre et de parler parfaitement le Wolof.

par Élias Maboutondji DJIVIDE



Alioune B. MBENGUE - Crédit photo @Andiaka_ Instagram.com

Des jeunes ingénieurs sénégalais ont présenté récemment une **intelligence artificielle, AWA**, capable de comprendre et de **parler parfaitement le wolof**. Une première à l'**ère de la révolution numérique au Sénégal**. Réunis au sein de la **startup Andakia**, ces jeunes talents ont pour ambition d'offrir aux africains un accès inclusif aux services essentiels dans leur langue maternelle grâce à la puissance de l'intelligence artificielle. AWA, premier produit de la jeune pousse, se présente comme une opportunité d'inclusion numérique équitable pour le Sénégal. Découverte !

AWA, une solution innovante qui connectera les sénégalais aux services publics et privés dans leur langue maternelle, le wolof.

Dans une vidéo, devenue virale sur les médias sociaux, Alioune B. MBENGUE, ingénieur technologique et CEO de Andakia a présenté AWA, une intelligence artificielle qui permet désormais aux sénégalais d'avoir accès à des services essentiels en langue wolof. Pour lui, cette

innovation a pour objectif de briser les barrières linguistiques empêchant des millions d'africains qui ne savent pas écrire ni lire en français et anglais (deux des langues de prédilection pour les solutions digitales), de bénéficier des avantages technologiques de notre époque.

Grâce à AWA, pure produit technologique des talents locaux, tout sénégalais non instruit dans une langue occidentale ou orientale, peut avoir accès à des services publics et privés sur son smartphone.

Pour Alioune B. MBENGUE et ses coéquipiers, AWA est le premier produit qui ouvrira la porte à d'autres de ce type, pour permettre à tous les africains de bénéficier des avancées technologiques dans leurs langues maternelles.

AWA, c'est une multitude de fonctionnalités.

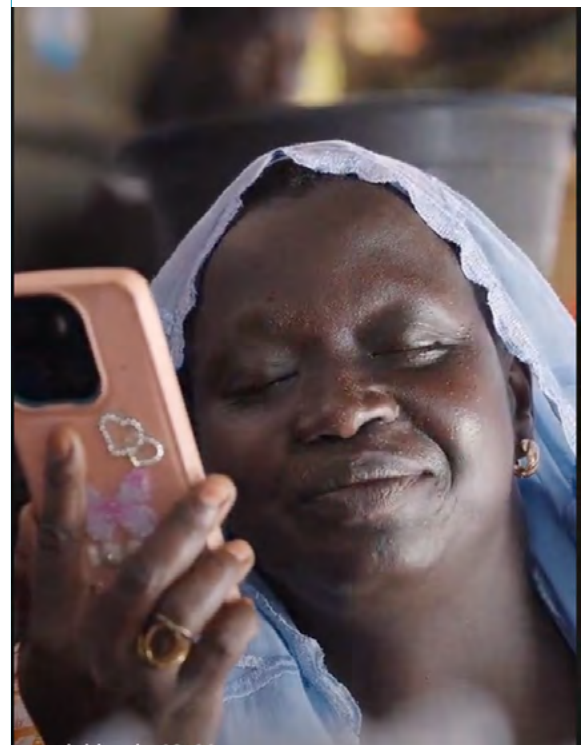
Disposant d'une palette d'outils conçus pour optimiser le quotidien des populations, l'IA AWA offre des possibilités telles que :

- **Les interactions vocales en langue locale** : Elle comprend et répond à son utilisateur dans sa langue maternelle, lui offrant une communication fluide et efficace,
- **Le traitement des images** : AWA est capable de lire et d'interpréter des images et des vidéos, offrant ainsi des descriptions détaillées du contenu visuel, analysant les informations et

interagissant selon les besoins de l'utilisateur,

- **L'exécution des tâches** : AWA effectue des actions et exécute des commandes de l'utilisateur
- **L'intégration omnicanale** : AWA peut être déployée sur une multitude de canaux, offrant une accessibilité complète et s'intègre parfaitement avec des systèmes externes pour fournir une large gamme de service.

AWA n'est pas juste une IA : c'est le symbole d'une Afrique qui invente, inspire et rayonne dans le monde, en trouvant des solutions propres à ses problèmes. Grâce à cette innovation, ces jeunes talents démontrent non seulement la force de l'entrepreneuriat sénégalais, mais aussi les opportunités immenses qu'offre l'intelligence artificielle sur le continent. ■



► Vidéo promotionnelle pour le lancement de l'application AWA sur TikTok - Crédit photo @Andiaka_Tik Tok

Industrie et technologie

Mr Jerry MALLO, révolutionne les secteurs de la fabrication automobile et de l'équipement dans le secteur de l'agriculture.

Au Nigéria, à Jos dans l'État du Plateau, Monsieur Jerry MALLO, un ingénieur autodidacte a fabriqué la première voiture de sport à base de fibre de carbone. Sa fascination pour les voitures et les machines l'a poussé à poursuivre des études d'ingénieur mécanique à l'Université de Hertfordshire au Royaume-Uni. Depuis 2019, il révolutionne les secteurs manufacturiers et agricoles grâce à son apprentissage continue sur internet et les médias sociaux. Découverte !

par Élias Maboutondji DJIVIDÉ

La Bennie Purrie, son premier projet automobile, a été conçu et construit à partir de zéro

Tout a commencé pour Monsieur Jerry MALLO quand il a dévoilé son premier projet automobile, la Bennie Purrie en 2019. C'est la première voiture de sport

issue de fabrication locale au Nigéria. Elle est fabriquée principalement à partir de fibre de carbone. Ce matériau, connu pour son rapport résistance/poids élevé, rend la voiture à la fois légère et extrêmement durable.

Cette innovation place la Bennie Purrie au niveau des standards internationaux de l'industrie automobile. Les voitures Purrie sont par ailleurs construites avec un châssis tubulaire encadré d'acier et recouvert d'une carrosserie en fibre de verre. Leur design présente une forme de lièvre et fonctionne avec un moteur 4 cylindres en ligne de 2,0 litres avec une transmission à 5 vitesses.

Capables d'offrir de hautes performances en vitesse de pointe et une maniabilité

supérieure, les voitures Bennie Purrie sont dotées de technologies de pointe notamment, d'un système d'information divertissement de pointe, de fonctions de sécurité avancées et de technologies d'assistance à la conduite. Disponible en exclusivité en raison de leur valeur d'investissement, les voitures Purrie peuvent être personnalisées pour les clients.

Bennie Agro, l'autre triomphe de l'ingénieur nigérian.



Jerry MALLO - Crédit photo @Jerry Mallo _ Instagram.com

En dehors de l'industrie automobile, Monsieur Jerry MALLO a révolutionné le secteur agricole du Nigéria grâce à la fabrication d'une large gamme de machines. Dans le pôle agricole de sa société, l'ingénieur nigérian a fabriqué des machines agricoles, des appareils et équipements ménagers, des machines de transformation des aliments et des machines à usage industriel.

Grâce à son expertise en mécanique et en

diverses formes d'ingénierie, Jerry MALLO aide les agriculteurs et les entreprises de transformation agroalimentaire à faciliter le processus de leurs activités et à obtenir des résultats optimisés et au moindre coût possible, sans compromettre la sécurité.

Cet entrepreneur, grâce à son ingéniosité, impacte sa communauté et met non seulement en valeur l'immense potentiel du Nigeria, mais ouvre également la voie à une nouvelle ère de développement

technologique et industriel dans le pays.

Aujourd'hui, Monsieur Jerry MALLO est à la tête d'un conglomérat de plusieurs sociétés. Il a une grande vision pour l'Afrique et son développement économique ; il y travaille ardemment à travers ses différents projets. C'est de ce type d'entrepreneurs dont l'Afrique a besoin ; des hommes et des femmes qui apportent des solutions aux problèmes de notre époque. ■

Formation supérieure, employabilité et gestion des ressources humaines en Afrique :

Comment améliorer les performances des entreprises
africaines en s'appuyant sur les ressources humaines
locales ?

Tribune libre

Diplôme en poche, avenir incertain : La jeunesse africaine face au chômage.

La jeunesse africaine est un immense atout pour le développement économique et sociale du continent. Pour plusieurs analystes, elle pourrait être le "moteur de la renaissance africaine" car les jeunes sont dynamiques, ambitieux et énergiques. Selon les données disponibles sur le portail Internet de l'Union Africaine, l'Afrique "a la population la plus jeune au monde avec plus de 400 millions de jeunes âgés de 15 à 35 ans". Techniquement, cela représente une aubaine pour les perspectives de développement du continent.

par Élias Mahoutondhi DJIVIDÉ

Cependant, cet atout est entravé depuis plusieurs décennies par un défi important : le chômage et le sous-emploi à grande échelle. C'est une problématique cruciale qui emblave tout le continent, où des millions de diplômés se heurtent au quotidien aux marchés du travail saturés ou ne disposent pas des qualifications requises pour répondre aux besoins des entreprises. Quel est l'état des lieux du chômage des jeunes en Afrique ? Quelles en sont les causes ? Quelle approche faudrait-il adopter pour faire efficacement face à ce problème qui entrave le développement du capital humain de l'Afrique ? Analyse !

Le chômage des jeunes en Afrique : un problème très profond qui perdure.

Le problème du chômage des jeunes en Afrique est une crise profonde qui risque de perdurer. Il compromet l'épanouissement de cette frange de la population africaine pourtant brave et ambitieuse. Et comme on peut le constater dans la plupart de nos pays, la problématique de chômage des jeunes fait partie des facteurs qui ralentissent le développement socioéconomique du continent.

Selon l'[Organisation Internationale de Travail](#), le taux de chômage des jeunes en Afrique était de 12,7 % en 2022, soit plus de 20 millions de personnes âgées de 15 à 24 ans. Le World Data Lab et la Fondation Mastercard à travers le projet [Africa Youth Employment Clock](#) estiment quant à eux, que "23,6 millions de jeunes Africains (âgés de 15 à 35 ans) sont au chômage, soit un sur 22 (4,5 %)". Ce chiffre devrait atteindre 27 millions d'ici 2030 si rien n'est fait. Et sur un total de 10 à 12 millions de jeunes qui arrivent sur le marché de travail chaque année, il n'y a que 3 millions d'emplois qui sont créés ([source BAD](#)). Les jeunes diplômés restant



Crédit photo @ Freepik.com

se retrouvent sans emploi ou contraints dans des emplois précaires. Un paradoxe pour l'Afrique, le continent de toutes les opportunités.

La situation est plus critique dans certains pays dont la population est en forte croissance selon la Banque mondiale. Par exemple, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en Afrique du Sud a atteint 49% de la population en 2023 selon le **Groupe de la Banque mondiale**. Plusieurs facteurs mondiaux (comme l'évolution des modèles d'emploi) et spécifiques au pays (comme l'héritage de l'apartheid du pays) expliquent ces chiffres alarmants. Au Nigéria, on note

au dernier trimestre de 2021 un taux de 33,3% des jeunes de la même tranche d'âge qui sont en situation de chômage selon le Bureau National des Statistiques (NBS). Ces chiffres ont cependant baissé pour atteindre 4,1 % au premier trimestre de 2023 en raison de la révision des méthodes de collecte de donnée sur le marché du travail pour être en conformité avec les standards de l'OIT.

Outre le taux de chômage déclaré formellement, le sous-emploi des jeunes africains est également un fléau préoccupant. De nombreux jeunes occupent des emplois précaires, mal rémunérés et ne correspondant pas à

leur niveau de qualification. En Afrique subsaharienne cette situation est une préoccupation majeure. En 2023, près de trois jeunes adultes sur quatre (71,7 %) âgés de 25 à 29 ans occupaient un emploi jugé « précaire¹ ». Cela représente une diminution de seulement 0,6 point de pourcentage au cours des 20 dernières années selon un rapport de l'Organisation Internationale du Travail. Face à cela, le **Centre africain pour la transformation économique** a estimé en 2022 que le continent devait créer environ 15 millions d'emplois décents par an pour pouvoir répondre aux besoins de sa population en pleine croissance. Mais avant d'évoquer la manière de créer ces

¹ Un « emploi précaire » ou un « travail précaire » désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un revenu « acceptable ». Source : Wikipédia



Crédit photo @ Freepik.com

emplois supplémentaires, il est important d'examiner d'abord les causes du chômage et du sous-emploi des jeunes sur le continent.

Le chômage en Afrique : les multiples causes d'une problématique préoccupante.

Selon plusieurs rapports d'analyse du marché de travail en Afrique, l'un des facteurs majeurs du chômage des jeunes africains est l'inadéquation des compétences aux réels besoins du marché d'emplois. Cela signifie que la grande majorité des systèmes éducatifs ne sont pas toujours adaptés aux besoins du marché du travail. Les compétences acquises par les jeunes notamment à l'université ne correspondent pas toujours aux emplois disponibles.

D'un autre côté, il est important de souligner qu'il y a plusieurs autres facteurs économiques et géopolitiques qui expliquent le chômage à grande échelle et le sous-emploi des jeunes. Il s'agit entre autres de :

- **La croissance économique faible et inégale** : La croissance économique insuffisante de l'Afrique fait que nos pays ne génèrent pas suffisamment d'emplois pour absorber la masse de jeunes entrant sur le marché du travail.

Ce phénomène paradoxal sur le continent peut aisément se comprendre lorsque l'on observe la fragilité des entreprises du secteur privé subsaharien notamment. En effet, près de 80% des emplois sont générés par les TPE et PME (Source : *Proparco*), bien que 90,4 % de ces entreprises opèrent dans le secteur dit « informels ». Plusieurs facteurs géopolitiques expliquent cette fragilité, notamment les difficultés d'accès aux devises, aux financements et au marchés extérieurs. De plus, il est remarquable sur le continent, que les bénéfices de cette croissance sont souvent concentrés entre les mains d'une minorité de grandes multinationales étrangères, ce qui aggrave encore les inégalités.

- **La structure économique inadaptée** : De nombreux pays africains ont des économies de rentes héritées de la période coloniale occidentale et encore fortement dépendantes des secteurs primaires (agriculture, mines). Ces modèles créent peu d'emplois qualifiés et un manque de diversification économique. Mais les éléments de géopolitique mondiale autour notamment de la fixation de la valeur des matières premières non transformées, limitent les opportunités de création d'entreprises industrielles et technologiques, et donc la création d'emplois qualifiés pour les jeunes diplômés africains. La fracture industrielle criarde sur le continent a pour effet visible immédiat le déplacement de la création de

valeur ajoutée (innovation, produits transformés) sur les économies qui elles transforment les matières premières agricoles et minières extraites dans les différents territoires africains.

- **Le manque d'investissements**: Cette incapacité des modèles économiques africains à conserver la création de valeur ajoutée à partir de leurs matières premières, constitue l'une des raisons principales au fait que les investissements dans les infrastructures, l'éducation, la santé et les technologies sont souvent insuffisants. C'est un véritable cercle vicieux puisque ces retards d'investissements freinent par effet d'entraînement, la création d'emplois et la croissance économique.

En plus de ces facteurs suscités, la problématique de chômage chez les jeunes s'explique aussi par des maux chroniques de nos politiques tels que la mauvaise gouvernance, la corruption, l'insuffisance des politiques publiques en matière d'accompagnement à l'insertion professionnelle etc.

Face à la problématique de chômage en Afrique, adopter une approche concertée serait l'idéal.

La jeunesse de la population africaine est, sans doute, un atout majeur pour le continent pour accéder à des niveaux de croissance socioéconomique plus élevée et durable. Certes, ce potentiel fait face à des défis endogènes et exogènes mais, avec de nouvelles approches stratégiques, notamment en matière de formation et d'éducation, l'Afrique pourrait disposer d'un réservoir de talents pour son propre fonctionnement et pourquoi pas, celui du reste du monde.

Les gouvernements africains, les acteurs du système éducatif et les partenaires techniques et financiers locaux en priorité, ainsi que les entreprises du secteur privé doivent augmenter leurs investissements dans la formation du capital humain africain. Ce type de synergie permettrait d'ouvrir la voie à des politiques d'identification, de gestion et de valorisation plus efficace des talents africains. Une approche intégrée donc permettra aux entreprises africaines implantées sur le continent et à l'extérieur, de miser sur les compétences de cette jeunesse pour réaliser de meilleures performances, gages de croissance économique et de progrès sociaux. ■

Entretien avec...

Mr Jean-Eudes VIAYINON sur la formation supérieure des jeunes, l'employabilité et la gestion des ressources humaines en Afrique.

« Les écarts entre les compétences acquises en formation académique et celles recherchées par les entreprises se manifestent principalement dans le manque de compétences pratiques, de capacités en résolution de problèmes, et de soft skills, telles que la communication et l'adaptabilité. »

Propos recueillis par Élias Mahoutondji DJIVIDÉ

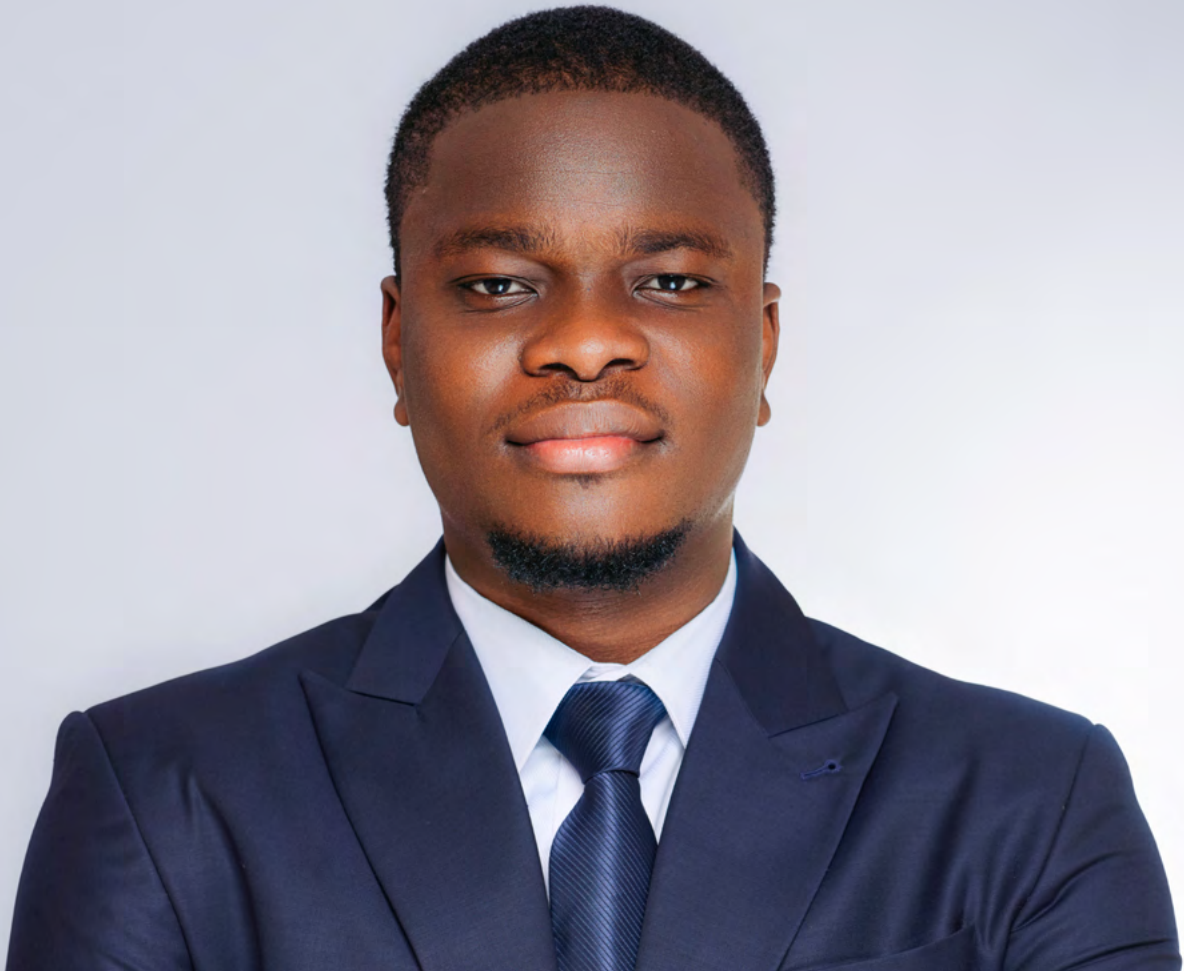
L'un des problèmes phares que rencontrent les entreprises africaines en termes de ressources humaines est l'inadéquation entre les compétences académiques acquises par les jeunes et leurs besoins réels. Quelles analyses peut-on faire de la formation supérieure et l'employabilité des jeunes en Afrique ? Comment améliorer les performances des entreprises africaines en s'appuyant sur les ressources humaines locales ? L'Expert en Gestion des Ressources Humaines et Certifié en Stratégie Exécution par Harvard Business School, d'origine béninoise, Jean-Eudes VIAYINON fait ses analyses à propos de cette problématique à K-WORLD

Magazine. Directeur des Ressources Humaine de plusieurs organisations telles que **Engie Energy Access**, **Octogone Group**, **Neemba Ex_Bénin Equipements concessionnaire Caterpillar et SIPI BENIN** et créateur de contenus, influent dans le secteur RH en Afrique francophone, Monsieur Jean-Eudes VIAYINON est suivi par plus de 55.000 personnes sur le réseau social LinkedIn.

Qui êtes-vous et quel est votre parcours

professionnel dans le domaine des ressources humaines ?

"Je suis Jean-Eudes VIAYINON, un leader éminent dans le domaine des Ressources Humaines reconnu pour son expertise en gestion des talents et son engagement envers le développement des jeunes professionnels. J'ai dirigé avec succès des initiatives stratégiques en



Jean-Eudes VIAYINON - crédit photo @Jean-Eudes Viayinon

RH pour de grandes entreprises en ma qualité de Directeur des Ressources Humaines. Je me suis distingué par mes contributions sociales, notamment en tant que l'un des créateurs de contenu les plus influents en Afrique francophone et un leader d'opinion dans le domaine des RH. Suivi par plus de 55 000 personnes sur LinkedIn, je partage régulièrement des conseils pratiques sur la gestion de carrière, aidant de nombreux professionnels à maximiser leur valeur sur le marché du travail. Diplômé de l'Université d'Abomey-Calavi en théorie

des organisations et gestion des ressources humaines, et certifié en Strategy Execution par Harvard Business School, j'incarne les valeurs d'intégrité, de collaboration et de responsabilité sociale, tout en restant une force positive dans le monde professionnel. Je suis distingué LinkedIn Top HR Voice par LinkedIn; LinkedIn Top 1 HR industry in Benin par FAVIKON, LinkedIn TOP 1 career management in Benin & LinkedIn Top 10 content creator par le LinkedIn Top Choice Africa."

Quelle est votre perception sur le secteur de la formation supérieure en Afrique et surtout ces dernières années ?

"L'enseignement supérieur en Afrique se trouve à un tournant

décisif, offrant des opportunités considérables de croissance, notamment à travers l'essor des universités privées qui viennent renforcer les capacités des établissements publics. Parallèlement, les formations en ligne et à distance, soutenues par des plateformes numériques et des partenariats internationaux, transforment l'accès à l'éducation, permettant des parcours d'apprentissage flexibles dans des domaines de plus en plus pertinents pour les économies africaines. Cependant, des défis structurels demeurent pour que ce secteur puisse réellement accompagner le développement économique du continent. Il est crucial d'aligner les programmes de formation sur les besoins spécifiques des économies africaines et sur les exigences du marché de l'emploi, afin de créer un équilibre entre l'offre et la demande de compétences, contribuant ainsi à une croissance durable et à la compétitivité."

Quels sont les principaux défis auxquels sont confrontées les entreprises africaines en

matière de recrutement et de gestion des talents ?

"Les entreprises africaines font face à plusieurs défis en matière de recrutement et de gestion des talents, qui peuvent ralentir leur croissance et leur compétitivité dans un contexte mondial en rapide évolution. Le premier défi est lié à ;

-la pénurie de compétences spécifiques comme les compétences techniques avancées, notamment en technologies de l'information, ingénierie, data, et gestion de projets complexes, souvent insuffisantes pour répondre aux besoins des entreprises. Cela oblige les employeurs à débaucher entre elles pour attirer les meilleurs talents dans ces domaines ou à investir massivement dans la formation.

-Nous avons aussi l'inadéquation entre les formations et besoins du marché : Les systèmes éducatifs africains peinent parfois à fournir des compétences adaptées aux réalités économiques locales, créant un décalage entre l'offre de compétences disponibles et les

besoins du marché. Cela limite la capacité des entreprises à recruter des talents immédiatement opérationnels.

Un autre défi majeur est lié à la fidélisation et l'attraction des talents :

Les talents qualifiés, notamment parmi les Millennials et la Génération Z, sont très demandés et souvent attirés par des opportunités internationales et des environnements de travail flexibles, axés sur le développement personnel et des valeurs alignées sur leurs convictions. Face à ce turnover potentiel, les entreprises doivent renforcer leur marque employeur et leurs politiques de rétention pour attirer et fidéliser ces jeunes talents en quête de sens et d'évolution.

Pour faire face à ces défis, les entreprises africaines doivent donc :

- **Renforcer les partenariats avec les institutions éducatives** pour favoriser des programmes adaptés aux besoins du marché.
- **Développer des politiques attractives de rétention**, incluant des plans de carrière clairs et des avantages compétitifs.
- **Investir dans la formation continue** et l'amélioration des

compétences en interne.

- **Promouvoir une culture d'inclusion** et d'adaptabilité pour attirer et retenir les jeunes talents.
- **Exploiter la technologie pour améliorer les processus de recrutement** et la mise en place d'outils de gestion des talents."

Quels sont les principaux écarts observés entre les compétences acquises lors des études et celles requises par les entreprises ?

"Les écarts entre les compétences acquises en formation académique et celles recherchées par les entreprises se manifestent principalement dans le manque de compétences pratiques, de capacités en résolution de problèmes, et de soft skills, telles que la communication et l'adaptabilité. Les diplômés possèdent souvent une base théorique solide, mais manquent d'expérience pratique

et de compétences en leadership, en prise de décision, et en maîtrise des outils numériques avancés. Ce décalage ralentit l'intégration des recrues et leur efficacité en entreprise. Pour y remédier, les entreprises doivent collaborer avec les institutions académiques, proposer des formations en interne pour préparer les jeunes talents aux réalités du marché du travail."

Comment améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi en Afrique ?

"Pour améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi en Afrique, il est essentiel de renforcer les partenariats entre les entreprises et les établissements d'enseignement. Ces collaborations permettent de mieux aligner les programmes académiques sur les compétences recherchées par le marché du travail, notamment en intégrant des stages, des apprentissages pratiques, et des modules axés sur les compétences techniques et les soft skills. Les gouvernements

et les acteurs du secteur privé peuvent également promouvoir des initiatives de formation continue et de reconversion pour adapter les compétences aux évolutions technologiques et économiques, soutenant ainsi une main-d'œuvre agile et prête pour l'emploi."

Quelles sont les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines que vous recommanderiez aux entreprises africaines pour une augmentation significative de leur productivité ?

"Pour booster la productivité, les entreprises africaines doivent adopter des pratiques de gestion des ressources humaines qui placent les talents au cœur de leur stratégie. Premièrement, instaurer



Crédit photo @ Fotogurme _ Freepik.com

un recrutement stratégique en s'assurant de l'adéquation entre les compétences des candidats et les besoins réels de l'entreprise, et en misant sur la diversité pour stimuler l'innovation. Ensuite, investir dans le développement des compétences via des formations continues, des plans de carrière clairs, et le renforcement des capacités managériales pour promouvoir un leadership inspirant. Par ailleurs, la mise en place d'une culture de feedback et d'évaluation régulière des performances favorise l'alignement des efforts individuels avec les objectifs de l'entreprise. Enfin, encourager le bien-être au travail et la flexibilité améliore l'engagement et réduit le turnover, contribuant ainsi directement à la productivité. Ces pratiques, appliquées de manière cohérente, renforcent l'efficacité opérationnelle et la

compétitivité des entreprises sur le marché."

Eu égard de tout, y-a-t-il lieu d'espérer avoir dans les années à venir des entreprises performantes basées essentiellement sur des talents locaux ?

"Oui, il est tout à fait envisageable d'espérer des entreprises performantes reposant essentiellement sur des talents

locaux dans les années à venir. Avec des investissements soutenus dans la formation technique et le développement des compétences, les talents africains peuvent devenir des piliers de croissance pour les entreprises locales. De plus, en renforçant les collaborations entre les secteurs éducatif et privé, et en améliorant les politiques de rétention, il devient possible de retenir les compétences locales et de limiter la fuite des cerveaux. Les initiatives de formation continue et d'accompagnement entrepreneurial, combinées à une meilleure adaptation des programmes académiques aux réalités économiques, permettront également aux talents locaux de répondre aux exigences de performance mondiale, posant ainsi les bases pour des entreprises locales prospères et compétitives". ■

The background of the advertisement is a photograph of a modern coworking space. It features two long wooden tables with patterned chairs, potted plants, and large windows. A sign in the background reads "AREOLIS ACCÉLÉRATEUR DE PME / CENTRE DE COMPÉTENCES CENTRE D'AFFAIRES 1^{ER} HÔTEL D'ENTREPRISES AU BÉNIN".

ESPACE COWORKING

à partir de
5 00f/ heure

 Bénin (Cotonou-Gbégamey)

Écosystème

Quelques politiques publiques de gouvernements africains en faveur de l'employabilité des jeunes.

Face aux défis persistants du chômage et de sous-emploi auxquels la jeunesse africaine est confrontée, certains gouvernements africains ont entrepris diverses politiques ces dix dernières années, visant à améliorer l'employabilité de leurs jeunes.

par Élias Maboutondji DJIVIDÉ

Certes, elles ne sont pas des solutions magiques et leur impact sur la réduction du taux de chômage reste à évaluer mais, certaines de ces interventions semblent apporter un début de solution à cette problématique d'emploi. Qu'il s'agisse du soutien à l'entrepreneuriat, de la formation professionnelle, de la création d'emplois dans le secteur public, de l'incitation des entreprises pour l'embauche de jeunes, on dénombre ces dernières années une multitude de programmes pertinents et bien structurés tant en Afrique subsaharienne qu'en Afrique du Nord. Analyse de quelques-uns d'entre eux !

Soutien à la formation

professionnelle et à l'entrepreneuriat des jeunes africains .

Depuis une décennie et demie environ, certains États africains ont consenti des efforts significatifs pour le développement de la jeunesse, faisant ainsi face au défi d'employabilité qui prévaut toujours sur le continent.

Même si la croissance démographique fulgurante de ces dernières décennies a rendu plus compliquée cette problématique, certaines interventions ont fonctionné et méritent d'être analysées.



Partons du **Ghana**. Il n'est pas le premier mais, il est l'un des pays phares qui a mis en place de 2000 à nos jours, d'importants programmes de développement pour sa jeunesse.

Selon un rapport récapitulatif de ses initiatives en faveur de l'emploi des jeunes ghanéens, ces programmes relèvent de différents ministères, départements et agences tels que l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (YEA), le Programme de soutien aux entreprises rurales (REP) et le Conseil pour la formation technique et professionnelle (COTVET).

Toutes ces entités ont des programmes de développement des compétences, de formation et d'apprentissage. C'est le cas par exemple du secteur agro-industriel. En effet, l'agriculture a joué un rôle important

au Ghana, tant du point de vue de la croissance économique que de l'emploi.

La trajectoire de croissance économique rapide et l'augmentation subséquente du revenu des ménages et de l'urbanisation ont entraîné une augmentation de la demande d'aliments transformés. Les autorités locales ont donc ciblé l'agroalimentaire comme une industrie clé pour répondre aux besoins du pays en produits alimentaires transformés, tout en transférant la main-d'œuvre du pays du secteur agricole vers le secteur industriel, en particulier la fabrication.

En 2023, le ministère de l'emploi et de la relation du travail a révélé des chiffres intéressants sur l'impact annuel de ces programmes sur les jeunes ghanéens. Ainsi, selon le document "[MEDIUM TERM EXPENDITURE FRAMEWORK \(MTEF\) FOR 2024-2027](#)" on note en termes de développement et création d'emplois :

- 93 983 jeunes qui sont engagés par l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (YEA),
- 827 sociétés coopératives enregistrées,
- 1 207 inspections effectuées dans les sociétés coopératives,
- 21 430 membres de sociétés coopératives agricoles et
- 6 207 artisans formés
- Et en termes de développement des compétences :
- 4 634 personnes ont été formées à la gestion et au développement
- 80 cours de gestion et de

fonctionnement ont été dispensés et

- 79 PME ont été formées au projet SCORE¹.



Dans l'espace UEMOA, la Côte d'Ivoire s'est aussi illustrée dans diverses politiques publiques en faveur de l'employabilité des jeunes ivoiriens. Ces politiques, relevant de sa [Stratégie Nationale d'Insertion et de l'Emploi pour les Jeunes](#), ont eu des impacts appréciables quand bien même la situation du manque d'emplois persiste dans le pays. Le plus récent est le Programme jeunesse du gouvernement ([PJ-GOUV](#)) doté d'un montant de 1 118 milliards FCFA. Prévu pour être exécuté sur la période 2023-2025, le PJ-GOUV a pour vocation de mobiliser des opportunités de formation, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes. A terme, il permettra d'offrir près de 1 500 000 opportunités d'emplois aux jeunes.

Après la 1^{ère} année de mise en exécution, les résultats annuels attendus du projet ont été largement satisfaisants à la fin de 2023. Selon le ministre de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du Service civique, Monsieur Mamadou TOURÉ "Au bout d'une année, nous sommes à près de 40 mille jeunes qui ont pu bénéficier d'opportunités. [Or, ndlr] Notre objectif était de mobiliser 32 000 opportunités sur une année. C'est dire que nous sommes allés largement au-delà des objectifs."



Outre ces pays ouest-africains, en Afrique du Nord, le Maroc s'est

aussi distingué dans la mise en œuvre de politiques de soutien à la formation professionnelle et l'employabilité des jeunes. L'un des programmes phares de ce pays dans cette dynamique est le concept des [Cités de Métiers et des Compétences](#). C'est une nouvelle génération d'établissements de formation professionnelles initiés par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT). Conçues autour de structures multisectorielles et multifonctionnelles, les Cités de Métiers et des Compétences proposent une offre de formation innovante, actualisée et diversifiée qui prépare les jeunes marocains des territoires aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

Implémenté déjà dans 4 régions du Maroc, le concept CMC s'inscrit dans un programme global qui verra la création, à terme, de 12 Cités des Métiers et des Compétences au niveau des différentes régions du Royaume, avec un investissement total estimé à 4,4 milliards de dirhams.



En Afrique du Sud, la problématique du chômage est très préoccupante malgré les

nombreux programmes d'emplois mis en œuvre par le gouvernement. Toutefois, il y a, selon plusieurs analystes, une lueur d'espoir qui se dessine à l'horizon avec l'intervention présidentielle pour l'emploi des jeunes (Presidential Youth Employment Intervention, PYEI).

¹ Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) est un programme mondial de l'OIT qui améliore la productivité et les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises (PME).



Crédit photo @Anna Tolipova _ Freepik.com

Cette initiative vise à coordonner les forces de diverses institutions et partenaires gouvernementaux, en utilisant la technologie numérique pour accroître l'échelle, faciliter la transparence et éliminer le risque de corruption. Cette nouvelle approche s'est révélée prometteuse, avec des programmes tels que l'Initiative pour l'emploi dans l'éducation de base et des partenariats avec des entités du secteur privé comme Harambee qui ont donné des résultats positifs.

Ce tableau, non exhaustif, montre le potentiel des quelques interventions publiques des gouvernements africains en faveur de l'employabilité des jeunes. Bien que louables dans leur objectif, ces politiques sont confrontées à plusieurs défis qui limitent leur efficacité.

Quelques défis qui limitent l'efficacité des politiques publiques en faveur de l'employabilité des jeunes africains .

Plusieurs de nos États mettent en place des politiques publiques efficaces pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Malheureusement,

de nombreux obstacles entravent la réalisation de cet objectif.

D'abord, l'incohérence entre la formation et les besoins réels du marché continue de persister car les programmes publics n'impactent jusque-là qu'une infime partie des jeunes et des entreprises. Car, les compétences acquises par ces jeunes diplômés peinent toujours à correspondre aux profils recherchés par les entreprises.

A cela, s'ajoute la faible (ou peu efficace) coordination des acteurs des politiques d'employabilité. Les différentes institutions en charge de l'emploi des jeunes (gouvernements, agences de développement, organisations de la société civile) agissent souvent de manière isolée, sans une coordination réellement performante. Vient ensuite, l'insuffisance des financements et leur allocation lorsqu'ils existent. En effet, les budgets alloués aux politiques de l'emploi des jeunes sont souvent insuffisants pour répondre à l'ampleur du défi d'une population représentant parfois jusqu'à 75% de la population totale de certaines nations.

En tout, la question d'employabilité et de formation des jeunes africains se retrouve au cœur (pas encore en profondeur...) de l'élaboration des politiques publiques de certains de nos États. Toutefois, le problème persiste et il serait important que nos décideurs impliquent le plus grand nombre d'acteurs du secteur privé dans leur stratégie de promotion de l'emploi des jeunes. Les entreprises ont, tout comme les universités et les États, un grand rôle à jouer vu qu'elles fournissent le plus grand nombre d'emploi sur le continent. ■



**LE VRAI GOÛT NATUREL
QUI VOUS MET BIEN**

- ANANAS
- BAOBAB
- BISSAP

**PRODUCTION
100% BIO**



☎ (+229) 60 80 42 08 / 69 37 21 42

📍 DANDJI, COTONOU, BENIN



Tribune libre

Le rôle des universités dans l'employabilité des jeunes en Afrique.

Dans la situation de chômage critique qui entrave le potentiel de développement de l'Afrique, il est important de rappeler que les universités ont un rôle crucial à jouer dans l'insertion professionnelle des jeunes. Elles ne peuvent plus se contenter de former uniquement, elles devront aussi préparer ces jeunes diplômés à une insertion professionnelle bien réussie.

par Élias Maboutondji DJIVIDÉ

Les statistiques de la Banque Africaine de Développement (BAD) indiquent que 10 à 20 millions de jeunes Africains arrivent chaque année sur le marché du travail. Mais pendant ce temps, seulement 3,1 millions d'opportunités d'emplois sont créés chaque année ; un tableau sombre qui laisse voir le nombre important de jeunes africains sans travail, donc probablement avec un faible niveau de vie. Pour plusieurs spécialistes des questions d'employabilité et d'insertion professionnelle, les causes de cette situation sont d'ordre multiple. Mais visiblement, la disparité entre la formation universitaire et les besoins du marché du travail est la plus citée en référence. Qu'est-ce qu'il en est réellement ? Quelles sont les initiatives des universités pour accompagner l'insertion professionnelle des jeunes diplômés africains ? Quels sont les défis potentiels à surmonter pour moderniser la formation supérieure en Afrique ?

À la base, les universités africaines ont été majoritairement un sanctuaire du savoir théorique et de la connaissance académique.

Avant de poser les bases de cette analyse, il m'est important de rappeler le rôle historique et combien crucial de nos universités dans la formation de l'élite africaine et des jeunes professionnels.

On pourrait estimer aujourd'hui que nos systèmes éducatifs en Afrique sont désuets, mais les universités ont le mérite d'avoir été pendant des décennies le sanctuaire du savoir et de la connaissance académique pour des millions d'africains.

Dans un rapport commandé par l'Université Mohammed VI Polytechnique du Maroc (UM6P), on note que le nombre de diplômés des universités africaines a atteint 1,5 million en 2023 et devrait augmenter à 1,9 million par an d'ici 2030. Ces chiffres sont la preuve d'un certain dynamisme mais la preuve aussi du retard criard que nous avons sur le continent par rapport à nos besoins réels.

En effet, en termes de transmission du savoir, elles ont joué un rôle historique dans la formation académique et une certaine forme de production de connaissance essentiellement théoriques. Que ça soit en science politique, juridique,



Crédit photo @ Freepik.com

agronomique, naturelle, en littérature, en santé, en science sociale, en science exacte, etc. Cela est une évidence, et mieux on est en droit de dire que nos universités ont dans une certaine mesure préparé les jeunes diplômés à la vie professionnelle en leur transmettant des compétences théoriques et méthodologiques dans diverses disciplines. Mais pas plus que ça pendant des décennies !

Pour autant, la formation supérieure dans les universités africaines s'est révélée en déphasage croissant par

rapport aux besoins du marché de l'emploi.

Les données ont changé en termes de compétences employables en entreprise. Il faut le dire sans complaisance : l'offre de formation de la majorité des universités et instituts africains de formations est devenue obsolète. Conséquence : le marché du travail souffre d'un manque de compétences locales. Les formations données par les écoles et les universités sont désormais en inadéquation avec les besoins du marché du travail. Un rapport de la Banque Africaine de Développement intitulé "[*Emploi des jeunes, inadéquation des compétences et de l'éducation en Afrique*](#)" a souligné qu'en termes d'inadéquation éducative, le niveau d'éducation de seulement 34,8 % des

jeunes employés correspond à l'éducation normalement requise pour leur emploi actuel.

Ce qui signifie que près de deux tiers des jeunes Africains travaillent avec un niveau d'éducation soit inférieur (sous-éducation), soit supérieur (sur-éducation) à celui qu'ils ont acquis normalement lors de leur formation. Cette inadéquation s'explique par les contraintes financières chez les apprenants voire les parents, humaines au niveau des entreprises qui les emploient et d'infrastructures au sein de leur institution de formation. Ces contraintes ont eu un impact négatif sur la diversité et la qualité des compétences acquises par les étudiants.

Nous sommes à une ère où les besoins des employeurs ont largement évolué. Au-delà des diplômes, les entreprises recherchent des talents qui sont aptes à réfléchir par eux-mêmes, de s'intégrer dans des environnements de travail au rythme rapide, d'apprendre de nouvelles méthodes

de travail et de développer des solutions créatives à des problèmes réels. Des compétences qui dépendent de la manière dont les jeunes diplômés ont été formés à l'université.

Face à cela, qu'est-ce que les universités font individuellement ou collectivement ?

Les universités africaines, conscientes des enjeux de l'insertion professionnelle, ont commencé à mettre en place des programmes de plus en plus variés et innovants pour accompagner leurs étudiants vers le marché du travail. Sur le continent, on en dénombre une multitude quand bien même ils font face à d'autres défis.



Au **Sénégal**, l'Institut africain des sciences mathématiques (AIMS) soutenu par Affaires

mondiales Canada (AMC) développe depuis des années le programme Skills for Employability (SFE). C'est une initiative qui vise à répondre de manière adéquate aux besoins socio-économiques de l'Afrique. L'approche consiste à faciliter la transition de l'école au travail pour les étudiants en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM). Tout cela grâce à

des formations spécialisées dont le but est de faciliter leur épanouissement sur le marché du travail. En plus du SFE, il existe également un projet dénommé "Programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes". De 2015, date de sa création à ce jour, le PSEJ a à son actif plus de 3000 jeunes formés répartis dans 14 régions du pays avec un taux de 80% d'insertion professionnelle et 500 entreprises créées. Ce programme financé par l'État sénégalais avec l'appui de partenaires technique, cible les étudiants avec un niveau minimum BAC+2.



Au **Bénin**, l'Université d'Abomey Calavi a mis récemment en place un Centre pour

l'Employabilité et l'Entrepreneuriat des Étudiants. Cette institution, placée sous la tutelle du Vice-Rectorat chargé de la Coopération internationale, des Partenariats et de l'Insertion professionnelle, a pour mission de contribuer au développement des compétences pour l'employabilité et pour l'entrepreneuriat des étudiants afin de faciliter leur transition vers un emploi salarié ou l'auto-emploi par la création d'une entreprise individuelle ou collective. Il est organisé en trois pôles principaux que sont :

- Le pôle insertion dans l'Emploi ;
- Le pôle de pré incubation et
- Le pôle innovation technologique.



L'Université de Lagos au **Nigeria** (UNILAG) a, quant à elle, mis en

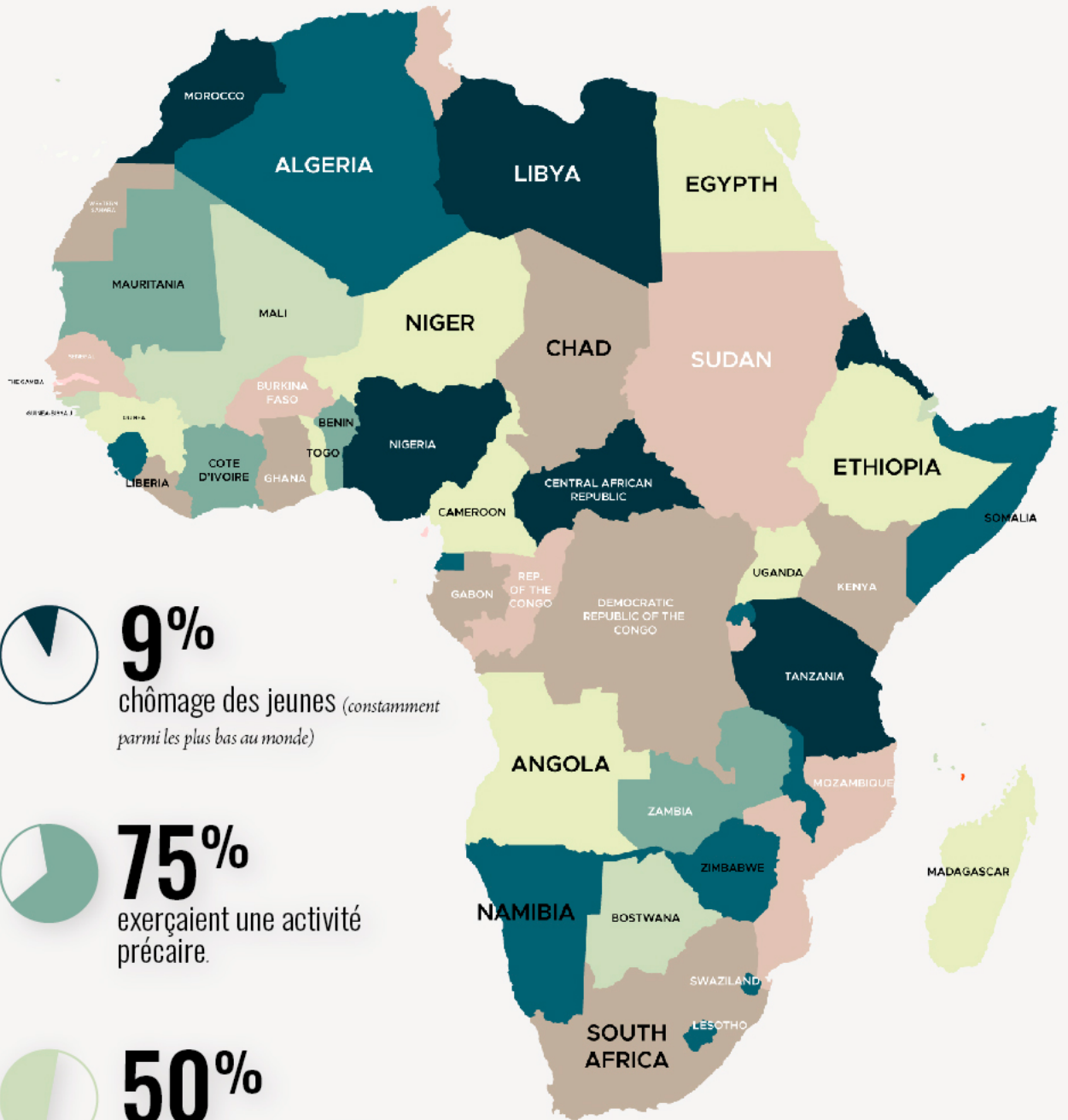
place un Centre de développement des compétences et de l'entrepreneuriat (EDSC) qui développe un Programme de certification en entrepreneuriat, innovation et incubation d'entreprises (EIBC) à l'endroit de ses étudiants.

Pour Folasade Ogunsola, la vice-chancelière de l'UNILAG, ce programme est mis en place pour développer l'état d'esprit des jeunes étudiants afin que ceux-ci ne soient limités dans leur tête. Car, pour elle " *une grande partie de ce qui leur [Les étudiants, ndr] arrivera se passe dans leur tête. Grâce à ce programme, nous leur transmettons un état d'esprit entrepreneurial*" avant de conclure que la créativité est ce qui rend exceptionnel dans le monde, que ce soit en tant qu'employé ou employeur.

Sommes toutes, pour faire face à la problématique du manque ou de sous-emploi dans les pays africains, il serait pertinent que les gouvernements travaillent en accord avec les universités en tant que principaux fournisseurs de talents sur le continent. L'offre de formation disponible aujourd'hui est principalement un héritage des programmes issus de la colonisation dont les réalités en termes d'emplois sont révolues. Et c'est pour cela qu'il faut accroître les investissements dans le secteur et préconiser de nouvelles approches stratégiques qui place la technologie, les métiers pratiques, le système d'alternance et de stage professionnel obligatoire au premier plan pour espérer former de nouveau type de talents prêts à affronter les défis de notre époque et celle à venir. ■

Tendances de l'emploi des jeunes en Afrique

(2023)



9%
chômage des jeunes (*constamment
parmi les plus bas au monde*)



75%
exerçaient une activité
précaire.



50%
dans le secteur agricole.



488 millions
population active* en Afrique
en 2023



+73 millions
actifs supplémentaires en
2050

*Population active = 15 à 64 ans - source OCDE

Sources 2023 : OCDE, Banque Mondiale, Organisation Internationale de Travail

Tribune libre

Le rôle des entreprises dans l'employabilité des jeunes en Afrique.

On peut aborder la question de l'emploi ou du chômage des jeunes africains sous plusieurs angles. Dans cet article nous allons le faire en explorant la manière dont quelques entreprises déjà présentes sur le terrain jouent ou pourraient jouer un rôle (plus) déterminant.

par Nathalie DAOUDA et Élias Mahoutondji DJIVIDÉ

Mais en premier lieu, peut-on établir que la mission première d'une entreprise c'est de générer de la valeur ajoutée, qu'elle soit financière ou « en nature » ? En ce sens, elle n'est donc pas supposée se charger de la formation des jeunes... encore que ! L'entreprise étant le lieu par excellence du perfectionnement et de l'apprentissage par la pratique, on doit quand même lui reconnaître une fonction éducative. Cela fait que le rôle de l'école (et de l'université) est alors de donner de la méthode pour savoir intégrer des compétences techniques et du savoir-être. C'est un point de vue, mais il y a d'autres approches bien entendu.

Dans le cas particulier des entreprises africaines ou en Afrique, notre histoire particulière fait que les entreprises devraient être le point de départ pour (re) penser notre approche pédagogique dans les universités et autres centres de savoir.

Car les apports théoriques qui y sont dispensés sont quasiment tous importés depuis des terres lointaines dont les réalités ne sont pas celles du continent. Si l'on admet que ce n'est pas la pratique qui émane de la théorie mais plutôt la théorie qui est la formalisation d'une pratique récurrente et performante, il devient essentiel que les entreprises d'un territoire collaborent avec les centres de savoirs de ce territoire, pour former les ressources humaines.

Sur le continent africain et particulièrement en Afrique subsaharienne de l'ouest et du centre, nous devrions ainsi partir des entreprises, et particulièrement de celles qui opèrent dans ce qu'il est désormais communément admis d'appeler le secteur informel, pour transcrire les modèles techniques, financiers et économiques qui y prévalent. Car, il faut avoir l'intelligence de sa géographie, en affaires autant que dans les choses de la

vie en général.

Il revient ainsi aux entrepreneurs africains de former pratiquement et techniquement les jeunes et de solliciter celles et ceux qui en ont les capacités, à théoriser ce qu'ils apprennent sur le terrain, afin de pouvoir ensuite les ramener dans les écoles et les universités. C'est de cette manière vertueuse que le secteur professionnel et l'enseignement pourraient conjointement préparer les futures générations à travailler efficacement sur leurs terres et au bénéfice de leurs communautés.

Ça c'est l'idéal. Mais dans la réalité, est-ce vraiment (im)possible ? En tant que chef d'entreprise c'est tout à fait possible, si...

1. Si nous y croyons
2. Si nous y allouons des ressources humaines, des ressources financières et du temps
3. Si nous avons de l'ambition
4. Si nous travaillons ensemble



Crédit photo @ The Yuri Arcurs Collection_ Freepik.com

Cette pensée afro-pessimiste qui nous pollue.

Beaucoup de chef-fe-s d'entreprises africains qui travaillent en Afrique ou avec du personnel principalement africain sont catégoriques dans leur appréciation de la qualité de leurs ressources humaines : « ils ne veulent pas apprendre » ; « ils ne sont pas fiables » ; « ils ne sont pas rigoureux » ; « ils ne sont pas honnêtes » ; « ils ne savent pas travailler » ; « ils ne connaissent pas les basics » Ces assertions peuvent être choquantes

mais il a fallu se rendre à l'évidence, ce constat était partagé par une majorité de dirigeants, qu'ils soient ou non formés dans le pays.

Et objectivement, il faut bien reconnaître que l'on a parfois des surprises très désagréables par rapport à la qualité des apports théoriques restitués par des jeunes pourtant diplômés bac + 4, 5 voire plus, formés dans des établissements sur le continent. Il y a vraiment des problèmes au niveau de certains contenus pédagogiques que l'on serait en droit de qualifier de « basics ». C'est vrai mais ce n'est pas toute la source du problème de la qualité des ressources humaines.

Mais « tournons la caméra » et intéressons-nous aux entreprises et aux managers. Se peut-t-il que ce soit également le modèle managérial le problème ?

Peu de dirigeants partagent ouvertement cet avis. Il semble se dégager une majorité plutôt vocale qui considère que former les collaborateurs est une charge injustifiée. Même en phase d'intégration dans une nouvelle entreprise, certains montrent même de l'agacement lorsque les jeunes recrues « trainent » à s'habituer aux produits, services, us et coutumes de l'entreprise. Pour d'autres, investir dans la formation des jeunes, leur montrer les ficelles du métier, est un (gros) risque



Crédit photo @ Wavebreak Media _ Freepik.com

car « ils partent dès qu'on les a formés » et c'est une perte pour l'entreprise. Une dirigeante au cours d'un échange informel sur un forum a même dit qu'elle ne voulait pas en dire trop à ses collaborateurs pour que ces derniers ne partent à la concurrence ou pire, créent leur propre entreprise. « Ils sont tous malhonnêtes et attendent juste le moment de te voler. On ne peut pas leur faire confiance ».

C'est vrai. Le collaborateur qui démissionne juste après avoir été formé c'est très désagréable. Surtout si c'est pour devenir un concurrent redoutable ! Mais est-ce que tous les jeunes sont habités par des intentions sournoises d'exploiter puis trahir les dirigeants ? Bien sûr que non.

Posons-nous également des questions sur la manière dont ces jeunes sont accueillis au sein de l'entreprise ? Comment sont-ils traités financièrement, humainement ? Comment se construit la relation entre le collaborateur et le(s) dirigeants ? Les réponses ne sont pas très bonnes là non plus. Lorsque l'on interroge les jeunes, ils sont en méfiance, voir en défiance par rapport aux entreprises et leurs dirigeants. Ils s'attendent à être maltraités, financièrement et humainement... parce que « c'est toujours comme ça. On vous maltraite et après on ne vous paie pas et un beau jour, on vous renvoie sans explication ». Nombre de jeunes femmes et de jeunes hommes témoignent de faveurs sexuelles en contrepartie d'un entretien qui n'arrive finalement jamais. Certains parlent du fait d'avoir subi des pressions pour payer des personnes au sein d'entreprises pour se faire embaucher, puis de devoir reverser une partie de leur salaire chaque mois pour être certains

de recevoir leur chèque. On a également des témoignages de manque de respect, d'abus d'autorité, voire d'abus physiques sur les collaborateurs. Bref, le milieu du travail n'est pas toujours propice pour l'épanouissement des employés.

En somme, trop de dirigeants n'ont aucune confiance en l'intégrité ni les capacités des recrues africaines, et trop de demandeurs d'emplois n'ont aucune confiance dans les dirigeants d'entreprises pour être traités avec justice et équité.

Mais si personne ne se fait confiance et que personne n'est dans les dispositions pour collaborer durablement, comment les jeunes peuvent-ils monter en compétence et devenir un jour des experts dans leurs fonctions ?

Un mode de fonctionnement atypique (?) au sein du cabinet ND Consultant Group.

Au sein de ce cabinet à Cotonou, l'approche est très (trop ?) humaine. Il s'agit d'une petite structure donc c'est sans doute plus simple à gérer. Mais l'équipe de direction fonctionne à la responsabilisation des personnes et à la confiance d'une part. Et d'autre part, le cabinet s'appuie sur une politique

annoncée et transparente de la gestion des ressources humaines. Tout est écrit, annoncé et rappelé à l'envie aux équipes. Les rémunérations sont variables en fonction des performances de l'entreprise et chacun est responsabilisé par rapport à sa contribution au succès du groupe. Le principe managérial devenu valeur structurante de l'entreprise, est que les membres du comité de direction communiquent ouvertement et régulièrement les valeurs, la vision et les ambitions / objectifs de l'entreprise. La direction opérationnelle propose ainsi un cadre général avec des règles précises sur ce qui est acceptable ou non. Ensuite, chaque manager exécutif ou fonctionnel s'assure d'apprendre à identifier les forces et faiblesses de ses collaborateurs directs ou non et de les accompagner en « soft coaching » à se dépasser en s'appuyant sur leurs forces. Dès qu'un manager du cabinet estime qu'un collaborateur semble prêts, ce dernier ou cette dernière augmente progressivement et formellement le niveau d'autonomie de la personne, tout en gardant un certain niveau de contrôle quand même...car « la confiance n'exclue pas le contrôle¹! ». Les discussions se font de manière collégiale entre les managers concernés afin d'avoir une évaluation la plus juste possible des capacités des collaborateurs. Il n'est pas question en effet, de faire prendre des risques insensés à l'entreprise, ni mettre le collaborateur en situation insupportable d'incompétence.

La montée en compétence des collaborateurs se fait donc par la pratique autonome de leur mission et le

coaching. Lorsque c'est nécessaire, les collaborateurs sont invités à se former avec les solutions disponibles en ligne, et le cas échéant, en sollicitant des formations spécifiques à leur hiérarchie. Le résultat est qu'au sein du cabinet, le niveau d'engagement est fort au sein des équipes et il existe une culture d'entreprise que l'on peut aisément qualifier de « familiale ».

Comment pourrions-nous faire mieux collectivement ?

Il y a un dicton fon² qui dit : "*quand un rythme change, la cadence aussi change*". Ce qui veut dire littéralement qu'il faut changer d'approche quand les données d'une situation ne sont plus les mêmes qu'auparavant.

Face aux défis d'employabilité des jeunes en Afrique, les entreprises installées ou qui viendront sur le continent doivent mettre en place une approche ou jouer un rôle de complémentarité au travail des universités et autres centres de savoir. C'est avant tout une politique sacrificielle et volontariste, mais qui vaudra le coût à terme car elles y ont intérêt. Leur survie durable et leur performance en dépendent.

En effet, les entreprises peuvent aller au-delà de leur besoin en recrutement de ressource humaine pour mettre en œuvre un plan de formation continue pour

¹ Vladimir Lénine 1870 – 1924 : Vladimir Ilitch Oulianov, est un révolutionnaire communiste, théoricien politique et homme d'État russe – source www.citations.ouest-france.fr

² Le fon est l'une des langues majoritaires du Bénin ; il est parlé par 20% de la population, principalement dans le sud du pays, notamment dans le plateau d'Abomey, Bobicon, Ouidah, Abomey-Calavi et Cotonou – source : Carte Linguistique du Bénin, *Translators without Borders* (2021)

les jeunes diplômés recrutés. Le Groupe MTN l'expérimente depuis peu avec des étudiants et diplômés béninois à travers son programme TITA Digital Skills (2022 – 2028), qui est une ambitieuse initiative pensée et financée par la Fondation MTN. Elle s'articule autour de la création de centres de formations courtes et certifiantes pour les étudiants et jeunes diplômés issus des universités publiques du Bénin, en vue de renforcer leurs compétences digitales et professionnelles. En plus de ce programme, le Groupe a récemment lancé une plateforme e-learning MTN Skills Academy qui offre gratuitement une palette de formations courtes. C'est un exemple parmi tant d'autres.

A cela, les entreprises en Afrique pourraient ajouter la mise en place d'une politique qui viserait à collecter

des données actualisées pour constituer un référentiel scientifique sur l'écart observé entre les compétences fournies par l'université, leurs besoins réels dans leur fonctionnement et le processus d'amélioration suivi par l'employé.

Une telle documentation peut être partagée aux autres acteurs impliqués dans l'employabilité des jeunes (université, centre de formation, gouvernement, partenaires techniques et financiers). Le but serait de permettre aux Etats d'ajuster en conséquence leur politique d'emplois des jeunes.

Outre la formation continue, les entreprises peuvent également contribuer à l'amélioration des compétences des jeunes pendant leur emploi en améliorant davantage leur politique managériale des ressources humaines tant sur les

éléments de respects, d'interpersonnel, de développement personnel etc... que sur les salaires et toute la rémunération en nature et les avantages économiques et sociaux. Car le recrutement puis la formation d'une ressource humaine sans une politique claire de rétention et de maintien est techniquement une perte pour l'entreprise.

Certes, des efforts se font mais, il reste beaucoup à faire pour lutter contre la précarité des emplois dans les entreprises du continent. Ces améliorations sont internes aux structures mais elles doivent également émaner du législateur afin de protéger mieux les travailleurs et les entreprises. C'est donc une approche commune concertée qui pourra apporter des solutions satisfaisantes et durables à la problématique de la compétence de la population active africaine. ■





Parole d'expert-e

Entretien avec Mr Yann HAZOUMÉ, chasseur de tête international.

Monsieur Yann HAZOUMÉ est un consultant international en gestion des talents, et notamment, expert en sourcing direct depuis bientôt deux décennies, au bénéfice d'entreprises intervenant sur le continent africain. Il a accepté de répondre à K-World magazine sur la question de l'employabilité des jeunes africains auprès des entreprises africaines ou internationales qui opèrent sur le continent.

par Nathalie DAOUA

La réponse de Yann HAZOUMÉ est directe ; « *L'adéquation laisse à désirer !* ». Les entreprises africaines comme étrangères qui sont sur le terrain, ne trouvent pas assez de techniciens qualifiés pour leurs activités de production, notamment industrielles.

En effet, il existe un certain consensus général sur le fait que le développement de l'Afrique passe par une transformation surplace systématique de ses matières premières pléthoriques. Mais le fait est que les besoins en personnel technique (jusqu'aux niveau BTS¹) ne sont pas couverts, ni en volume, ni en qualité.

En revanche, Monsieur HAZOUMÉ souligne que pour les ingénieurs, les fonctions managériales et les cadres supérieurs, les profils sont disponibles aussi bien en local que dans les différentes diasporas

africaines présentes partout dans le monde.

Face à ce relatif marasme de techniciens qualifiés, certaines entreprises innovent et décident de prendre en charge elles-mêmes la formation de leurs collaborateurs destinés à des fonctions techniques précises. « *Parce qu'elles en ont les moyens aujourd'hui, beaucoup d'entre-elles [ndlr]. Les entreprises internationales] se lancent dans la création d'académies de formation à leurs métiers internes* », confie-t-il.

Ce modèle encore marginal cependant, permet aux entreprises qui le mettent en œuvre, de recruter des jeunes en sortie de formation académique. Ces jeunes recrues sont « observées » pendant des périodes variant de quelques mois à une année (comportement social en entreprise et potentiels techniques et de croissance),

avant d'être intégrées à ces programmes. Les jeunes sont ainsi formés pendant plus ou moins une année, non seulement à un métier technique particulier mais également à la posture professionnelle dont ces entreprises ont besoin pour le fonctionnement efficace de leur activité.

Des formations académiques trop théoriques sur le continent?

Certainement oui pense Monsieur HAZOUMÉ. Mais pas uniquement. « *Il n'y a pas assez d'échanges entre les patronats et les curricula de ces écoles. Chacun fonctionne sur son chemin et quand*

1

BTS : Le Brevet de Technicien Supérieur est un diplôme de niveau BAC +2



Crédit photo @ The Yuri Arcurs Collection, Freepik.com

le moment de se rencontrer arrive, ce n'est pas possible. [Ndlr. Ces groupes] avancent en parallèle ».

Typiquement, il manque aux marchés africains des plateformes de rencontres et d'échanges entre les entreprises et les centres de formation en général. Selon lui, les entreprises pourraient y énoncer clairement leurs besoins en compétences techniques et contribuer au financement de la mise à jour des curricula dans les centres d'enseignement notamment privés. « Chacun et tout le monde y gagne » conclut Mr HAZOUMÈ.

Comment peut-on à la fois parler de manque de techniciens et de retard d'industrialisation du continent. N'est-ce pas paradoxal ?

« La vérité c'est qu'il y a des industries de toutes tailles. Même si on parle d'une usine de 50 – 60 personnes mais qui doit produire selon certaines normes, des process, ou opérer des machines particulières, tout de suite c'est une compétence. Mais on cherche et on ne trouve personne. Parfois ces boîtes-là sont obligées de faire venir des compétences externes occidentales parce qu'elles ne savent plus comment avancer » explique Mr HAZOUMÈ.

On l'oublie trop souvent en effet, ce qui fait le dynamisme économique d'un pays ce sont généralement les PME et PMI qui constituent la part belle du secteur

privé. On est donc plus susceptible de croiser sur le terrain, de petites unités de transformation de quelques dizaines de collaborateurs, plutôt que de grosses industries de plusieurs milliers de postes. Les écosystèmes ne ressemblent certes pas aux parcs industriels gigantesques dans certains pays et territoires en dehors du continent, mais l'activité industrielle est bien réelle en Afrique, et a besoin de ressources humaines compétentes, idéalement locales.

Un début de solution à cette problématique pourrait venir de la formalisation d'un dialogue permanent entre les industriels, les centres de formations comme évoqué plus tôt, et les États.

« Dans un pays qui a un programme d'industrialisation assez pensé, c'est le rôle du gouvernement de faire se parler les acteurs de l'écosystème, en leur disant là où [Ndlr. Ce gouvernement] veut aller. » suggère Mr HAZOUMÈ. En effet,

dans ce type de dynamique, l'État prend un rôle de facilitateur dans la conversation désormais tripartite, offrant des espaces d'échanges et des incitations diverses afin d'assurer la pérennité et l'efficacité des retombées de ces concertations. C'est le cas notamment du Sénégal qu'il a connu il y a quelques années, qui s'est plus particulièrement intéressé aux niveaux académiques techniques au-delà du Brevet de Techniciens Supérieurs (BTS).

« Le projet avait été déterminé pour 3 secteurs clairement identifiés comme déterminants pour l'économie du pays : transformation industrielle agroalimentaires, maritime et logistique / supplychain » ajoute Mr HAZOUMÈ. Dans ce projet au Sénégal, par exemple, le financement et le soutien technique avaient été apportés par la coopération française. Les entreprises partie prenantes coordonnées par le patronat sénégalais investissaient également, et cela a permis d'avoir des curricula mieux adaptés aux besoins de ces sociétés en particulier, mais surtout, ceux des secteurs cibles en général.

La bonne nouvelle ici est que l'initiative de ces rapprochements ne relève pas de la seule responsabilité de l'Exécutif. Le secteur privé peut tout à fait prendre à bras le corps cette problématique, et inspirer le législateur à formaliser et pérenniser l'initiative si besoin. Du reste, il pourrait être pertinent, si les territoires individuellement ne disposent pas de toutes les ressources pour la mise en œuvre de ce type de plan, d'avoir une approche régionale et intégrer des entreprises et centres de formations de différents pays. Les dispositifs seraient ainsi complétés par le soutien

des gouvernements des différents pays impliqués pour un cadrage institutionnel régional.

Lorsque l'on parle de compétences techniques, fait-on uniquement allusion aux compétences liées à la mécanique, l'électricité, la plomberie etc..., ou bien le spectre est plus large ?

« On est dans l'agroalimentaire, dans le BTP ; on est dans l'industrie électronique, la mécanique... mais clairement on n'est pas nécessairement dans l'informatique ou le numérique. Parce que dans l'informatique il y a des alternatives aujourd'hui. » Yann HAZOUMÈ explique que dans le domaine de l'informatique et des nouvelles technologies particulièrement, l'adéquation des jeunes par rapport aux besoins du marché est largement positive. Dans ce secteur précisément, les jeunes africains qui ont accès à Internet, sont capables

de s'autoformer en ligne et atteignent aisément des niveaux de compétences à valeur internationale. Ils sont ainsi souvent plébiscités au-delà des frontières du continent, et se trouvent en « position de force » si l'on peut dire, face aux entreprises qui sollicitent leurs services.

En tant que chasseur de tête, est-ce que vous percevez vous aussi un certain manque de diversité dans les secteurs d'activités et l'offre de métiers sur le continent? Est-ce que cela contribue à la situation actuelle du continent sur le plan industriel ?

« Oui je confirme et en soi ce n'est pas étonnant. On est sur des marchés qui ne sont pas encore matures, où je dirais que la demande n'est pas suffisamment élargie pour qu'on puisse faire une offre extrêmement diversifiée et segmentée »

nous confie Mr HAZOUMÈ.

La demande existe mais n'a pas les moyens? La demande existe mais n'est pas identifiée? Ou, elle n'existe pas parce que les gens ont des modes de vie différents de l'occident et d'ailleurs ?

Pour Mr HAZOUMÈ, il faut s'en remettre aux principes capitalistiques de marché pour répondre à ces questions. En effet, si une demande existe et est reconnue comme telle par les entrepreneurs, il y aura naturellement des offres adaptées à cette demande. Et donc des entreprises et des écosystèmes particuliers émergeront. « À priori j'aurais tendance à dire qu'elle [Ndlr. La demande des consommateurs] n'est pas formulée ; elle n'existe pas de manière significative en volume pour être un incitatif pour qu'il y ait plus d'entrepreneurs industriels » suggère-t-il. En effet, sans une demande suffisante, les investissements en équipements ne sont pas économiquement pertinents sur les «micromarchés» que constituent souvent les économies intérieures de certains pays du continent. Cette situation de relatif «statu quo» n'est finalement satisfaisant ni pour les consommateurs, ni pour les dirigeants d'entreprises. ■



Crédit photo @ Rawpixel.com_ Freepik.com



SÉCURISONS VOTRE INVESTISSEMENT

LA RENCONTRE DES ENTREPRENEURS

Co-pilote de croissance des entreprises





Notre service :

Vous avez investi dans une entreprise ?

Nous assurons la croissance de vos participations.

Le service Operating Team de la RDE porté par une équipe pluridisciplinaire, accompagne et soutient l'entrepreneur ou le chef d'entreprise sur les différents sujets et défis touchant directement ou indirectement son activité dans le temps.



**Operating team
Pré-financement**



**Operating team
Post-financement**

Plannification et réflexion
stratégique, pilotage de
l'exécution et suivi de la
gestion au quotidien



Entretien avec

Mme Fatoumata DIA et Mme Alice OUEDRAOGO de Repat Africa.

Dans un rapport récent, la Banque mondiale a indiqué que les envois de fonds à destination de l'Afrique subsaharienne ont atteint 54 milliards à la fin de 2023. Ces fonds servent la plupart du temps à répondre aux besoins de la famille et des proches et quelques fois, à financer des domaines comme l'immobilier ou l'agro-industrie.

par Elias Maboutondji DJIVIDÉ

A lors qu'on assiste à la montée en puissance du panafricanisme tant sur le plan politique qu'économique depuis quelques années, certains partisans du "Retour en Afrique" estiment qu'une partie de ces fonds peuvent être récupérés et servir à financer de grands projets d'entreprises à fort impact économique. Repat Africa est une de ces plateformes qui s'inscrivent au cœur de ce "Renouveau Africain".

Cette association, fondée en 2020 et intégrée aujourd'hui par plus de 400 personnes, a pour vocation de mutualiser les efforts des diasporas africaines, de faire converger les investisseurs et entrepreneurs vers l'Afrique et d'aider ceux qui le souhaitent à s'y établir.

Notre rédaction a rencontré deux des membres actifs de cette association, Mesdames Fatoumata DIA et Alice OUEDRAOGO à Cotonou fin octobre, lors

d'un séjour préparatif au Repat Africa Tour Cotonou 2025.

Cette entrevue nous a permis de mieux comprendre leur fonctionnement et leur perspective pour le développement économique de l'Afrique. Découverte !

Quelles sont les raisons qui ont motivé la création de Repat Africa ?

Repat Africa a été fondée pour structurer et canaliser les initiatives de la diaspora africaine vers des projets économiques concrets et durables, permettant ainsi de transformer les simples envois de fonds

en investissements productifs et porteurs d'impacts pour le continent.

En offrant un espace dédié aux opportunités d'affaires, Repat Africa vise à créer des ponts entre les diasporas africaines et les acteurs économiques locaux. Cette initiative répond à un besoin croissant de reconnecter talents, investisseurs et entrepreneurs d'origine africaine avec leur continent, pour leur permettre de s'engager dans des projets significatifs et contribuer à un avenir prospère pour l'Afrique.

Car le constat fait à ce jour montre que les envois de fonds vers le continent dépassent l'aide au développement. Ainsi, Repat Africa a décidé de récupérer une partie de ces fonds qui servaient jusque-là à régler des soucis quotidiens, pour investir dans des projets significatifs afin de maximiser l'impact et l'appart des diasporas au développement local.



Crédit photo @Repat Africa

Quel était le contexte socio-économique au moment de la création de l'association ?

Repat Africa a été fondée dans un contexte de transformation économique en Afrique, où les investissements étrangers étaient en croissance et un dynamisme entrepreneurial local émergeait. Car

beaucoup de personnes, y compris la diaspora, ont compris que l'Afrique est une terre d'opportunité et il faut dès maintenant y préparer l'avenir. Toutefois, il manquait une initiative structurée pour mobiliser les ressources de la diaspora africaine et lui permettre de jouer un rôle direct dans le développement économique et social du continent.

Ce besoin, accentué par la crise sanitaire mondiale COVID 19, a révélé la vulnérabilité des économies africaines face aux chocs externes, renforçant ainsi la nécessité de mobiliser les diasporas et les investissements locaux pour un développement plus résilient. Ce contexte

a été propice à la création de Repat Africa, née de la conviction que la diaspora pouvait devenir un levier économique majeur pour le continent.

Quels étaient les principaux défis identifiés à l'époque ?

Les principaux défis identifiés lors de la création de Repat Africa n'étaient plus forcément les mêmes aujourd'hui

mais, on pouvait dire à l'époque qu'il y avait le manque de structures pour orienter la diaspora dans ses projets d'investissements en Afrique, ainsi que l'absence de visibilité sur les opportunités d'affaires locales.

Le fondateur de Repat Africa, Monsieur Kara Diaby, était déjà allé au Cameroun, en Côte d'Ivoire puis au Sénégal pour y développer des projets mais, les réalités surplace s'avéraient plus compliquées que ce qu'il avait prévu. En effet, beaucoup de membres de la diaspora souhaitaient s'engager, mais se heurtaient à des obstacles tels que la méconnaissance des écosystèmes locaux, la difficulté à établir des partenariats fiables avec les acteurs africains, et le manque de transparence ou de fiabilité dans la gestion des nombreux projets déjà mis sur pieds.

De plus, l'accès limité à des plateformes de financement structurées compliquait l'intégration de la diaspora dans l'écosystème entrepreneurial. Repat Africa a été créée pour pallier ces manques, en devenant un point de référence pour faciliter les rencontres, les échanges, et les investissements en Afrique.

Quels sont les principaux leviers pour mobiliser la diaspora ?

L'association mobilise la diaspora via des programmes structurés comme le

Repat Africa Tour, un voyage business (c'est d'abord ce pourquoi nous sommes au Bénin actuellement), des ateliers de formation, des « masterminds », des événements de networking, une plateforme d'investissement dédiée exclusivement à nos membres et surtout par la communication via nos canaux. Ces initiatives nous permettent de sensibiliser et de connecter les diasporas aux opportunités économiques en Afrique, en offrant des structures sécurisées et transparentes pour investir et entreprendre.

Par ailleurs, nous utilisons au quotidien une plateforme de communication pour maintenir des liens actifs entre membres. Enfin, une application mobile sera bientôt disponible pour renforcer encore les interactions et les opportunités de collaboration en temps réel. Car, tous nos membres ne sont pas en France. Nous en avons qui sont aux Etats-Unis, en Belgique, au Luxembourg, en Italie et une partie déjà en Afrique.

Quels sont les principaux projets et programmes mis en place par Repat Africa, et ceux déjà aboutis ?

Les initiatives phares incluent le Repat

Africa Tour, qui a déjà eu lieu au Sénégal et en Côte d'Ivoire pour permettre aux membres de la diaspora de découvrir les opportunités d'affaires locales, de rencontrer des acteurs clés, et de mieux comprendre le contexte culturel et économique. Pour nous, rentrer en Afrique c'est bien mais il faut prendre des précautions et c'est la raison de la mise en place de l'initiative Repat Africa Tour.

En plus de l'association et afin de créer de la valeur en Afrique, nous avons fondé Repat Invest. Il s'agit d'une société d'investissement permettant à la diaspora d'investir dans des PME et startups africaines qui vont impacter le plus grand nombre d'africains possible.

Ces programmes ont déjà abouti à des partenariats solides, comme l'investissement dans Kemet Automotive, une startup innovante fondée par une Nigériane et un Bissao-guinéen dans le secteur de la mobilité durable et dans Danapay, une startup spécialisée dans les transferts d'argent vers le continent, utilisant la technologie blockchain. Cela va créer une certaine souveraineté économique et donc va permettre à ceux qui ont déjà investi sur le continent de rapatrier des fonds à moindre coût. Nous parlons d'un total investi de 300 000€ uniquement par les membres de Repat Africa en 1 an seulement.

À Abidjan et Dakar, nous organisons régulièrement des rencontres afin que les membres puissent bénéficier de l'expertise de Repat Africa, de ses membres dont le projet est déjà abouti mais également de notre réseau professionnel sur place.



Crédit photo @ Repat Africa

Quels sont les critères de sélection des projets ?

Les projets sélectionnés doivent être alignés avec la vision de développement durable de Repat Africa, offrir une transparence totale, et avoir un fort potentiel de croissance et d'impact social.

L'association privilégie les projets dans des secteurs porteurs comme la technologie et l'agroalimentaire, entre autres, où les besoins sont grands et l'impact direct

sur les communautés est fort. La priorité est donnée aux initiatives capables de contribuer à la résolution de défis locaux ayant un potentiel de croissance élevé et un fort impact direct sur les communautés.

Quel est l'impact de ces projets sur les communautés locales et les économies nationales ?

Les projets soutenus par Repat Africa favorisent l'autonomisation économique en créant des emplois locaux, en renforçant les compétences des communautés, et en dynamisant les économies nationales.

En investissant dans des entreprises locales et en facilitant les partenariats entre la diaspora et les acteurs locaux, ces initiatives contribuent à l'innovation et à la croissance dans divers secteurs. Elles renforcent l'économie locale, tout en réduisant la dépendance aux investissements étrangers et en soutenant l'intégration de la diaspora dans l'écosystème entrepreneurial africain.

Récemment, vous êtes venus en visite d'affaires au Bénin pour une prise de contact avec certains acteurs locaux. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur l'évènement que vous comptez organiser en janvier 2025 à Cotonou ?

En janvier 2025, nous organiserons la troisième édition du Repat Africa Tour qui aura lieu cette fois-ci au Bénin. Le voyage réunira une douzaine de membres de la diaspora pour une série de rencontres avec des acteurs clés de l'écosystème béninois (secteur privé comme public), des visites de sites industriels et beaucoup de networking. L'événement inclura aussi des discussions pour explorer les opportunités d'affaires au Bénin et renforcer les liens entre la diaspora et les entrepreneurs locaux afin d'établir des collaborations concrètes pour l'avenir.

Nous avons choisi le Bénin cette fois-ci car, le pays a réussi à faire non seulement son marketing ces dernières années mais aussi à mettre un certain nombre de dispositifs économiques et réglementaires en place qui pourraient favoriser les investissements. Le pays nous offre ainsi des perspectives à explorer.

Avec quels types d'acteurs (gouvernements, entreprises, autres ONG) l'association Repat Africa collabore ?

Repat Africa collabore avec divers acteurs, dont des gouvernements, des entreprises, des ONG et des institutions académiques.

Nous travaillons avec des agences de promotion des investissements, des incubateurs de startups, et des organisations internationales pour connecter nos membres aux ressources et réseaux nécessaires pour réussir leur retour et/ou investissements en Afrique.

Pour l'organisation du Repat Africa Tour Bénin, nous avons pris contact avec l'ambassade du Bénin près de la France. C'est là que nous avons eu les contacts des personnes sur place. Et il faut l'avouer c'est aussi grâce à certains de nos membres que nous sommes entrées en contact avec des entrepreneurs béninois.

Quels sont les principaux défis auxquels Repat Africa est confrontée ?

Les défis principaux auxquels nous devons faire face incluent la complexité réglementaire dans certains pays africains, le besoin constant de maintenir la transparence des projets, et la nécessité de développer des partenariats solides.

Par ailleurs, avec l'augmentation quotidienne du nombre d'adhésion à l'association, Repat Africa doit sans cesse innover et proposer de nouvelles initiatives, ce qui rend la mission plus exigeante et stimulante à mesure que la communauté grandit.

Comment l'association envisage-t-elle de surmonter ces défis ?

Pour surmonter les défis mentionnés, Repat Africa mise sur une approche proactive de collaboration avec les acteurs locaux pour naviguer dans les complexités réglementaires. Nous mettons également en place des mécanismes de transparence renforcés pour instaurer la confiance des partenaires et des investisseurs (audits par exemple). Nous investissons également dans la création de partenariats solides en établissant des relations continues et des échanges réguliers avec nos partenaires, afin d'assurer un alignement stratégique et un impact durable sur les projets et initiatives. Par ailleurs, nous investissons dans la technologie pour automatiser les processus et optimiser l'efficacité, incluant le développement d'une application dédiée.

En parallèle, nous avons mis en place des pratiques de gestion rigoureuses, notamment grâce au recrutement d'une équipe solide et expérimentée. L'utilisation de méthodes structurantes comme les OKR (Objectives and Key Results) et les points hebdomadaires permettent un suivi précis de nos objectifs. Enfin, des outils collaboratifs comme Notion facilitent la coordination entre les équipes et l'organisation des tâches, contribuant à une gestion optimale de nos initiatives et à un alignement stratégique avec nos partenaires, pour un impact durable. ■

Confiez-nous vos études sectorielles stratégiques

ND CONSULTANT GROUP
Audit - Conseil - Études
Formation - Accompagnement
Événementiel