

LA TECH AU FÉMININ

30 managers
africaines à suivre



DOSSIER

Mobilité continentale des compétences :
tendances et réalités



OLYMPIC[®]
BANKING SYSTEM

GREAT TEAMS
FOR GREAT
CHALLENGES!





Mohamadou DIALLO
Fondateur et Directeur Général de Cio Mag

Valoriser les talents pour les retenir en terre africaine

Ce n'est un secret pour personne que l'Afrique a un incroyable talent. Mais, ces talents sont peu ou pas valorisés. Cela explique, en partie, la recrudescence de la fuite des cerveaux. C'est un vrai fléau, qui gangrène le continent africain. Et qui occasionne un déficit chronique de compétences pour couvrir tous les domaines stratégiques, à commencer par l'administration publique. Il est nécessaire de réformer les pratiques en cours pour obtenir de meilleurs résultats.

Qu'ils soient médecins, ingénieurs, artistes, sportifs de haut niveau... il en faut toujours plus aux membres de la diaspora pour s'imposer à l'étranger. Souvent, ils sont victimes de discrimination malgré leurs talents. Ils ont bien compris qu'à compétences égales, c'est la préférence nationale qui prévaut. Dès lors, ils ne se contentent pas seulement d'être talentueux, mais plutôt excellents, pour mériter la confiance des recruteurs.

La transformation digitale nécessite de nouveaux profils. A charge pour eux de s'adapter rapidement aux changements et à l'évolution des besoins métiers. Des besoins centrés sur les valeurs de l'innovation, du travail collaboratif, de la réactivité et de la flexibilité. Il faut donc créer ces profils compétents (et surtout les retenir) ou requalifier le vivier de ressources existant.

Leadership inclusif par la diversité

Dans ce dossier, nous avons souhaité rendre hommage à l'expertise des femmes, notamment dans le secteur digital. Promouvoir le leadership inclusif, en impliquant davantage les femmes et les jeunes, est un formidable levier de développement.

Des études ont prouvé que le manque de diversité est un frein à la performance des entreprises. A l'inverse, le mix de plusieurs idées, issues de la diversité, crée de l'émulation. Ce mix favorise la création de valeur, tout en participant à l'innovation et à la créativité. Dans un

contexte marqué par la pénurie de talents, il est prouvé qu'il n'y aura pas suffisamment de compétences pour les entreprises. Elles manqueront de plus en plus dans tous les domaines.

Près de 85 millions d'emplois ne seront pas pourvus, dans le monde, d'ici à 2030, soit un manque à gagner de plus de 85 milliards de dollars. Pourquoi, dans ces conditions, devrait-on se priver de plus de 50% des talents, sur la population totale, parce que ce sont des femmes ? Ce n'est ni envisageable, ni acceptable, dénonçait un collectif de professionnels, d'universités et d'associations, en 2018. Ce collectif, qui est porté par le CIGREF - une association française de professionnels du numérique - reconnaît que ce n'est pas une fatalité et que la révolution du numérique constitue une opportunité pour réparer cette anomalie, dans un secteur encore majoritairement dominé par les hommes.

En Afrique, les femmes intègrent timidement les métiers du numérique et l'on note une disparité entre l'Afrique du Nord et l'Afrique subsaharienne. En promouvant la diversité, l'on intègre progressivement des fragments d'idées. Et la connexion de ces sommes de fragments crée l'innovation et la valeur.

L'Afrique ne compte que 2,4 % de scientifiques africains, dont à peine 30 % sont des femmes. Même si leur nombre est limité, elles apportent une vraie valeur ajoutée dans les secteurs de pointe, notamment dans la chimie, la virologie, la physique nucléaire ou encore dans la biologie. Les femmes scientifiques innovent. Elles contribuent à l'amélioration des conditions de vie de millions de personnes, en Afrique et dans le monde. Pour peser et impacter encore davantage, le moment est venu, pour elles, de se regrouper par pôles de compétences.

Une fois de plus, nos rédacteurs vous proposent une belle sélection de personnalités à suivre de plus près !

L'AFRIQUE EN CHIFFRES

06

ILS ET ELLES ONT DIT

07

LA TECH AU FÉMININ

NUMÉRIQUE

30 managers africaines à suivre ! 08

RUBRIQUE AGRITECH

TUNISIE

Amira Cheniour, l'Amazone de l'Agritech 40

SOWIT

Une start-up africaine championne de l'Agritech 42

AGRITECH4MOROCCO

L'agriculture au centre de la stratégie marocaine 45

MOBILITÉ DES TALENTS

TENDANCE

La mobilité continentale, une opportunité pour les talents ! 49

ENTREPRISE

Atos Sénégal, un projet construit par des talents mobiles 50

AFRICANISATION DES TALENTS

Tendance de fond ou cas isolés ? 53

EMPLOI

De la fuite des cerveaux à la valorisation des talents : l'Afrique, terre d'opportunités 57

PAROLES D'EXPERTS

ANALYSE

Endiguer la fuite des cerveaux pour favoriser l'africanisation des talents 60

NUMÉRIQUE

Comment réduire la fracture entre cols blancs et équipes terrain en Afrique ? 64



P. 42



SOWIT

Une start-up africaine championne de l'AgriTech

P. 50



ENTREPRISE

Atos Sénégal, un projet construit par des talents mobiles

P. 57



EMPLOI

De la fuite des cerveaux à la valorisation des talents : l'Afrique, terre d'opportunités

Cio Mag est édité par SAFREM Sarl

Directeur de publication :

Mohamadou DIALLO Mohamadou.diallo@cio-mag.com

Ont contribué à ce numéro

Mohamadou DIALLO :

Directeur de publication - Rédacteur en Chef.

Coordination de rédaction

Camille Dubruelh (France)

Rédaction :

Véronique Naramé (France);

Anselme Akéko (Côte d'Ivoire); Adil Abdelali (Maroc);

Michaël Tchokpodo (Bénin); Souleyman Tobias (Togo);

Enock Bulonza (RDC); Junie Maffock (Cameroun)

Représentations de Cio Mag :

Côte d'Ivoire : Anselme Akéko : anselme.Akéko@cio-mag.com

Tél: +225 07 08 56 47 26

Sénégal : Abdoulaye DIALLO : abdoulaye33@hotmail.com

Tél : +221 77 595 50 02

Togo : Souleyman TOBIAS : tobias.carlos@cio-mag.com

Tel : +228 90 26 38 54

Bénin : Michaël TCHOKPODO : michael@cio-mag.com

Régie Publicitaire et Abonnements :

info@cio-mag.com

www.cio-mag.com/sabonner

Direction artistique : Cio Mag

Impression : Rotimpres, Aiguviva Espagne

N° Commission paritaire 1110 T89651 N Dépôt légal Juin 2013



L'AFRIQUE EN CHIFFRES

1 000 milliards de \$

Selon le 10e rapport annuel de GSMA, sur l'état du secteur de l'argent mobile (« SOTIR »), paru le 30 mars 2022, l'adoption et l'utilisation de l'argent mobile ont connu une croissance continue, en 2021, traitant un montant record de 1 000 milliards de dollars par an.

18 %

L'industrie de l'argent mobile a bénéficié d'une augmentation substantielle du nombre de comptes Mobile Money enregistrés. Ils sont en hausse de 18 %, depuis 2020, pour atteindre 1,35 milliard dans le monde, indique le même rapport de GSMA. A noter que les femmes sont 143 millions de moins que les hommes à posséder un téléphone portable.

46%

Selon un nouveau rapport de la Banque mondiale, paru en mars 2022, la numérisation complète de l'économie pourrait entraîner une augmentation du PIB par habitant d'au moins 46 %, sur 30 ans. Sur le long terme, cela représenterait un gain estimé à au moins 1 600 milliards de dollars pour la région Afrique du Nord et Moyen-Orient. Dans ce rapport, il est stipulé que l'adoption des technologies numériques peut accélérer la croissance et créer des emplois.

Jusqu'à 13%

Selon ce même rapport de la Banque mondiale, l'installation de câbles sous-marins haut débit en Afrique est associée à un accroissement significatif de la probabilité de trouver un emploi. Il est estimé entre 3 et 13 %, sur le marché local du travail, selon le pays. L'arrivée des connexions Internet haut débit est associée à une augmentation moyenne d'environ 12,7 % de la productivité des entreprises en Éthiopie.

97 %

D'après une étude de 2020 sur la mobilité, du cabinet de recrutement multisectoriel Fed Africa, 97 % des candidats locaux ou issus de la diaspora indiquent être prêts à changer de pays pour une opportunité professionnelle.

61%

Selon une étude de Deloitte 2022, 33 pays africains (61%) disposent d'une législation sur les données personnelles. Et 6 pays (11%) ont un projet de législation, contre 10 pays (19%) qui ne disposent pas de législation. Dans 5 pays (9%), le statut n'est pas disponible.



Ils et elles ont dit ...



“ Certains se posent la question, fort légitime, de savoir si l'innovation est seulement technologique. La réponse est évidemment non ! (...) Les solutions peuvent prendre différentes formes. Depuis la découverte, par un agriculteur, d'un nouveau moyen de prévenir les inondations ; au développement, par une organisation locale, d'approches pratiques qui impactent la transformation de la communauté. ”

Maleye Diop, Représentant résident du PNUD au Congo, au salon OSIANE, à Brazzaville, en avril 2022.

“ Une vision progressiste tournée vers l'avenir suppose que notre nation soit en mesure de poursuivre son destin. Et qu'elle rejoigne les rangs de celles qui, non seulement comprennent l'importance de la technologie Blockchain, mais qui s'empressent également de la légiférer. ”

Obed Namsio, Ministre d'Etat et Directeur de cabinet de la Présidence de Centrafrique, au sujet de l'adoption du Bitcoin, comme monnaie officielle du pays, en avril 2022.



“ Ne pas se concentrer, dès à présent, sur l'éducation, la formation et la technologie serait impardonnable. Avant tout, cela signifie d'investir dans la combinaison de l'éducation et des TIC, et de veiller à ce que nos concitoyens disposent des compétences nécessaires pour les marchés de l'avenir. Les technologies de l'information et de la communication peuvent faire profiter des avantages de l'éducation et de la formation, aux régions les plus reculées de notre continent. ”

Paula Ingabire, Ministre des TIC et de l'Innovation du Rwanda, en avril 2022.

“ Dans un environnement, si j'ose dire « post-Covid », beaucoup plus de personnes s'intéressent désormais à l'innovation en Afrique et à la capacité des entrepreneurs africains à être résilients, compétitifs et créateurs de valeur. Les arguments pour investir dans les start-up et les PME africaines sont plus forts que jamais. J'espère que cet intérêt va faire gagner en efficacité le déploiement de capitaux supplémentaires, pour aider les petites entreprises. Ceci exige de nouveaux modèles de financement, par le biais de mécanismes impliquant, à la fois, les secteurs public et privé. ”

Claude Borna, Directrice de l'Agence de développement de Sèmè City, en mai 2022.



“ Aujourd'hui, dans la région, 300 millions de personnes ont accès à Internet. Nous savons également, qu'au cours de la décennie, un demi-milliard de personnes supplémentaires découvriront Internet, pour la toute première fois. C'est pourquoi il est incroyablement important que nous construisions des produits et des expériences qui soient utiles à ces personnes. ”

Nitin Gajria, Directeur général de Google en Afrique, lors de l'annonce de l'ouverture d'un centre R&D, à Nairobi, en avril 2022.

NUMÉRIQUE

30 managers africaines à suivre !

Le chiffre est connu : l'économie numérique en Afrique pourrait représenter 5,2 % du PIB du continent, à l'horizon 2025, soit un peu plus de 180 milliards de dollars. Pourtant, les inégalités hommes-femmes, dans ce secteur, restent criantes. D'après la GSMA, si 87 % des hommes ont accès à un téléphone portable, en Afrique subsaharienne, les femmes ne sont que 74 % à en utiliser. Et, 74 millions d'entre elles n'ont toujours pas accès à l'Internet mobile, soit une différence de 37 points entre les hommes et les femmes. De ce point de vue, si le fossé homme-femme se réduit partout dans le monde, ce n'est pas le cas, en Afrique, où il demeure constant.

Par ailleurs, les hommes restent largement majoritaires dans le secteur des nouvelles technologies et influencent, par ce biais, l'avenir de notre monde. Par exemple, les algorithmes d'IA, qui construisent nos vies aujourd'hui, sont en majorité issus de visions d'hommes. Ceci s'explique par le fort taux de masculinisation de ces métiers, toute chose amenant à pérenniser des codes issus d'une autre époque et à risquer de rester enfermé dans un monde inégalitaire pour la moitié de l'humanité.

Dans ce contexte, comment agir et mettre en place les solutions adéquates pour favoriser l'inclusion des genres, grâce aux nouvelles technologies ?

Une plus grande mixité dans les métiers du numérique, la formation des femmes et la sensibilisation sont autant de pistes. Sans oublier l'importance de mettre en valeur les rôles modèles féminins du secteur.

Car, derrière les chiffres, n'oublions pas une autre réalité : de plus en plus de femmes intègrent la filière Tech, à tous les échelons. Des codeuses aux postes de top management, les femmes sont définitivement entrées dans le secteur des IT. Pour ces raisons, nous avons choisi de mettre en lumière 30 profils féminins, dans ce dossier.

Du Maroc au Rwanda, du Sénégal au Zimbabwe, ces femmes managers sont CEO de start-up, directrices de programmes numériques, responsables de services informatiques ou encore responsables du développement de multinationales technologiques sur le continent. Par leur parcours d'exception, elles prouvent que la 4^e Révolution industrielle ne se fera pas sans elles, en Afrique comme dans le monde. Nous vous invitons à découvrir leurs passions, leurs profils et leurs actions pour promouvoir un monde numérique plus inclusif, plus résilient et une Afrique technologique qui ait toute sa place dans l'ordre mondial.

Camille Dubruel



JIHAN ABASS

La Kényane qui assure !

Née à Mombasa, Jihan Abass a fondé, en 2018, une compagnie d'assurance digitale au Kenya, après des études académiques et des expériences professionnelles au Royaume-Uni. Son objectif : démocratiser les produits et services d'assurance pour tous les Kényans, notamment ceux à faible revenus. Retour sur un parcours inspirant.



Pour Jihan Abass, tout a commencé par une rencontre fortuite. « *En voyage au Kenya, un serveur m'a dit, au détour d'une conversation, qu'il n'avait pas d'assurance. Cette situation m'a obsédée. C'est alors que j'ai appris que moins de 3% des personnes avaient accès à des produits d'assurance en Afrique !* »

A cette époque, Jihan Abass travaillait comme Trader, à Londres, mais n'était que peu épanouie dans son emploi.

La Kényane, née à Mombasa, décide alors de rentrer au pays pour fonder, en 2018, Lami, une start-up aujourd'hui leader sur le marché de l'assurance digitale. Elle distribue des produits et des services financiers pour ses clients. L'objectif de cette plate-forme technologique innovante est d'atteindre des millions de personnes. « *Le Kenya compte plus de 50 compagnies d'assurance et environ 8 000 agents et courtiers, qui opèrent sur le marché. Cela peut surprendre, compte tenu d'un niveau de pénétration actuellement estimé à 2,3 %* », explique la cheffe d'entreprise. Le problème est le manque de confiance dans les assurances et des

délais d'exécution trop longs. Or, Jihan Abass le sait bien, les Kényans sont très tournés vers le numérique, notamment le paiement mobile. « *Ceci nous a permis une transition plus facile vers l'assurance digitale. D'autant plus que notre solution est activée par la technologie, avec des processus en ligne que le marché cible peut facilement adopter* ».

Après une levée de fonds réussie et des projets d'expansion vers de nombreux pays africains, Lami est désormais sur de bons rails. Sa patronne tient fermement le gouvernail et encourage d'autres femmes à se lancer dans l'expérience de l'entrepreneuriat. « *Chez Lami, 60 % de notre équipe de direction sont des femmes. En tant que femme fondatrice, j'offre continuellement des opportunités aux femmes à mes coreligionnaires dans le domaine de la technologie. Nous leur donnons les outils et les connaissances, dont elles ont besoin, pour démarrer leurs propres start-up technologiques* », assure la cheffe d'entreprise.

Camille Dubruel





AMROTE ABDELLAH L'ambassadrice de la révolution numérique

Amrote Abdellah a fait de la transformation numérique du continent le pilier de sa carrière. Aujourd'hui, l'Éthiopienne est en poste au sein de la multinationale Amazon Web Service. Précédemment, elle était en charge d'un programme de Microsoft dédié à la promotion de l'innovation en Afrique.

« *C'est maintenant une nécessité, plutôt qu'un luxe, d'accélérer l'adoption de la technologie* ». Amrote Abdellah en est persuadée, le numérique peut favoriser le développement économique des pays. C'est pour cette raison que l'Éthiopienne, âgée de 38 ans, a dédié sa carrière au secteur. Aujourd'hui basée à Dubaï, elle est General Manager Afrique subsaharienne d'Amazon Web Service, depuis septembre 2021. La plateforme de Cloud computing, qui a été lancée en 2006, vise à stimuler l'innovation via la mise en place d'infrastructures dédiées.

Avant d'être nommée à ce poste, Amrote Abdellah était au Kenya, où elle exerçait, depuis 2013, comme directrice régionale du programme Microsoft 4Afrika. Elle était, sans nul doute, la figure la plus connue du groupe sur le continent. Cette initiative lancée par Microsoft a notamment permis d'aider près de 300 000 PME africaines et de former 80 000 jeunes.

Titulaire d'un Master en Economie du développement de l'Université de Brandeis

(Massachusetts), Amrote Abdellah a aussi travaillé pour le Forum économique mondial et la Banque mondiale. Elle s'est spécialisée dans les services financiers et les politiques de développement économique de l'Afrique.

Depuis des années, l'Éthiopienne est l'une des grandes ambassadrices de la révolution numérique africaine. Et sa brillante carrière en est la preuve.

« *La technologie est un secteur clé pour le développement économique de tout pays. Elle augmente la productivité et facilite l'innovation. Ceux qui se sont lancés dans un process de transformation numérique sont mieux équipés pour faire face aux obstacles qui se présentent* », assure la responsable.

Une chose est sûre, Amrote Abdellah a déjà balisé le chemin vers la transition numérique de nombreux acteurs. Gageons que ce n'est qu'un début.

Camille Dubruel

ARIANE AKERET

La clé de voûte des non-bancarisés

L'entrepreneuriat s'est imposé à elle comme une vocation. Ariane Akeret a troqué les tribunaux contre une vie trépidante de chef d'entreprise. Son but ultime ? Aider les retraités non-bancarisés à recevoir plus facilement leurs pensions.



Ariane Akeret est à l'origine de CaPay, une plateforme B2B spécialisée dans le paiement, via Mobile Money, de la masse salariale, des pensions et des bourses. « J'ai créé CaPay pour répondre aux appels des habitants des villes isolées, qui doivent parcourir de longues distances pour percevoir leur pension. » A commencer par ses grands-parents retraités, dont la situation l'a affectée.

Lors de ses voyages en Afrique de l'Ouest, l'entrepreneure a découvert que l'utilisation du Mobile Money était très répandue. Elle s'en est inspirée pour développer la plateforme. Elle n'en était encore qu'au stade de l'idée lorsqu'elle a remporté un appel à projets, qui lui a permis de bénéficier d'un stage de maturation à la Société d'incubation numérique du Gabon. Elle a donc délaissé son activité de vente de crédits de communication, laquelle avait été

créée avant de concrétiser le rêve de sa vie : passer le concours de l'Ecole de la magistrature. C'est ce qui l'a du reste conduit à valider un Master en Droit, en 2017, à l'Université Omar Bongo.

Au début de sa reconversion, Ariane Akeret a dû relever de nombreux défis. Le plus important a consisté à obtenir l'accès aux API des opérateurs mobiles. Aujourd'hui, elle s'efforce de faire adopter sa solution aux entreprises. Et ambitionne également de desservir les neuf provinces du Gabon, dont six sont faiblement bancarisées. Plus tard, elle souhaiterait étendre sa solution à l'Afrique centrale.

En parallèle, Ariane Akeret entend mettre en place un programme pour promouvoir la technologie auprès des jeunes filles.

« Plus tôt elles y seront exposées, mieux ce sera », assure celle dont le projet a été motivé par son rôle de maman.

Junie Maffock



MOUNIA ARAM

Porte-drapeau du cinéma d'animation africain

Après 20 années d'expériences cumulées dans le cinéma d'animation en Europe, en Asie et aux États-Unis, Mounia Aram souhaite désormais participer à l'émergence d'une industrie africaine de l'animation. Elle en a fait son cheval de bataille pour les années à venir.

Née à Casablanca, au Maroc, Mounia Aram grandit à Trappes, en France, où elle commence son parcours académique par des études de langues orientales, à l'INALCO - Paris. En 2003, elle décide de tenter l'aventure américaine, en rejoignant le service des ventes de ShoPro Entertainment, une société spécialisée dans l'animation japonaise, basée à San Francisco. C'est ainsi qu'elle démarre sa carrière dans l'industrie, un secteur d'activité qu'elle ne va plus quitter.

Au cours de sa carrière, Mounia Aram a été confrontée à de nombreux aspects de la distribution et de la production dans le monde entier, de l'Europe à l'Asie, en passant par les États-Unis et l'Afrique.

Néanmoins, elle déplore une sous-représentation de la culture africaine dans les productions étrangères. Ce constat la pousse à lancer, en 2019, Mounia Aram Company, sa propre société de production et de distribution spécialisée dans l'animation africaine.

« Il est important que ce soit les Africains qui racontent leurs histoires », affirme celle qui a remporté, en novembre 2021, le prix de l'innovation culturelle au « *Black in Animation Awards Show* ».

L'évènement récompense la diversité dans le milieu du cinéma d'animation. Pour Mounia Aram, c'est un vecteur de communication important pour la préservation des cultures africaines.

« L'animation nous permettra de préserver notre culture en transposant nos contes et nos traditions en dessins animés, tout en apportant une vision moderne de l'Afrique via des projets contemporains ».

Pour développer son projet, Mounia Aram prévoit d'ouvrir, en mai, un studio d'animation au Maroc. Il sera entièrement dédié à la production de séries d'animation africaines.

Adil Abdelali

FARA ASHIRU JITUBOH

L'entrepreneure qui veut numériser les services financiers

Fara Ashiru Jituboh est entrepreneure et cofondatrice de la FinTech nigériane Okra. Née au Nigéria, elle a passé son enfance aux Etats-Unis, où elle a fait ses études. Elle est titulaire d'un baccalauréat en Sciences informatiques, à North Carolina Agricultural and Technical State University, à Greensboro. Après son parcours académique, elle a amorcé sa carrière professionnelle dans ce pays, où elle a travaillé notamment chez JP Morgan Chase et OrgSpan, Inc.



Sa brillante carrière aux USA n'a pas détourné Fara Ashiru Jituboh de son pays natal. Elle a ainsi décidé de retourner au Nigeria pour apporter sa pierre à la construction de l'édifice. Son retour a donc marqué un nouveau tournant dans sa vie. Elle a découvert une autre réalité : celle du faible échange d'informations financières entre les clients, les applications et les banques.

En 2019, elle a alors créé, avec son associé David Peterside, la FinTech Okra. Sa mission ? Numériser les services financiers pour l'Afrique.

Ainsi, Okra crée un portail et un processus sécurisés pour échanger des informations financières entre les clients, les applications et les banques. Elle permet à ses utilisateurs de connecter en toute sécurité leurs comptes financiers aux applications et services professionnels de leur choix.

« L'innovation financière ne peut exister sans une infrastructure adéquate, à savoir les données », affirme Fara Ashiru Jituboh.

Moins de deux ans après sa création, Okra a réalisé un exploit hors-norme. Elle affirme avoir enregistré plus de 150 000 appels téléphoniques API permanents. Et indique avoir analysé près de 5,5 millions de transactions, seulement en mars 2021, notamment pour le compte des institutions financières basées en Afrique.

La FinTech a levé 3,5 millions de dollars, un investissement soutenu par la société américaine de capital-risque Susa Ventures. Après ce premier pas réussi, Fara Ashiru Jituboh reste déterminée à *« évoluer dans l'espace des API en Afrique et dans le monde ».*

Enock Bulonza



FARIDA BEDWEI

L'architecte de l'informatisation des microfinances

La Ghanéenne Farida Nana Efua Bedwei est en passe de révolutionner l'industrie de la microfinance. Elle met à disposition des Institutions de microfinance (IMF) des solutions bancaires faciles à comprendre et à utiliser par les travailleurs informels.

C o-fondatrice et CTO de Logiciel Ltd (Ghana), en 2011, Farida Nana Efua Bedwei est l'architecte de la plateforme gKudi. Ce système bancaire en Cloud est actuellement utilisé par plus de 60 IMF à travers le Ghana. Des chiffres qui permettent d'apprécier l'importance de cette technologie financière.

Le monde informel représente entre 60% et 70% de la population à travers l'Afrique. Malgré son importance dans l'économie du continent, les travailleurs de ce secteur n'ont pas accès aux mêmes services financiers que ceux du secteur formel. En développant des services financiers accessibles, les IMF vont pouvoir effectuer pleinement leur mission et offrir des services bancaires abordables.

L'engagement de Farida Nana Efua Bedwei impressionne, tout comme sa carrière dans l'informatique. Avant de se lancer dans l'entrepreneuriat, elle a longtemps travaillé dans l'industrie des logiciels. De 1998 à 2011, elle a développé des passerelles SMS Open source et des services pour les entreprises. Parmi

elles, Soft Company, Rancard Solutions, G-Life Financial Services et Byte The Bits. L'architecte de la plateforme gKudi a également été consultante à l'Autorité nationale de communications (NCA) du Ghana.

Ingénieure logiciel principale chez Microsoft, depuis avril 2022, Farida Nana Efua Bedwei joue un rôle prépondérant en tant qu'auteur et défenseuse des personnes handicapées. Et est actrice du changement, dans ce domaine, auprès des membres de sa communauté.

Farida Nana Efua Bedwei a été plusieurs fois distinguée sur le plan local et à l'international, à commencer par CNN African Voices, en février 2015. A 43 ans, elle est spécialisée en langages de programmation, en développement de logiciels, de base de données, etc. Et est titulaire d'une Licence en Informatique de l'Université du Hertfordshire (Londres) et d'un Certificat en Management de projets du Ghana Institute of Management and Public Administration (GIMPA).

Anselme Akéko

LEILA BENYOUCEF

La startuppeuse qui met les enfants à l'honneur

Leila Benyoucef est la Fondatrice de Kiddy Sorties, un guide de loisirs pour les enfants en Algérie. Sa start-up innovante et sociale est positionnée sur le divertissement pour les familles.



Après s'être forgé une solide expérience de responsable commerciale, dans le secteur des télécommunications, puis dans les solutions de traçabilité, Leila Benyoucef a décidé de réaliser son rêve et de lancer sa start-up. Elle a fondé Kiddy Sorties, un guide de loisirs pour les enfants en Algérie.

Membre et chargée de la communication de la Commission nationale de la santé mentale de l'Organe national de protection et promotion de l'Enfance (ONPPE), Leila Benyoucef défend la cause des enfants en Algérie.

Forte de son réseau professionnel, elle s'est engagée dans la mise en lumière de l'innovation féminine algérienne sur l'échiquier international.

Et a participé à plusieurs activités de première ligne telles que : le Salon Vivatechnology à Paris, en mai 2019 ; le Salon GITECH Future Stars à Dubaï (2019), où elle a été finaliste de la compétition Women in Tech, avec

Kiddy Stories (version anglaise de Kiddy Sorties).

En sa qualité de leader, Leila Benyoucef n'hésite pas à partager son expérience. En tant que coach et mentor, elle accompagne des jeunes dans le secteur de la technologie. Ses actions lui ont valu plusieurs distinctions, parmi lesquelles le Prix de la « Femme innovante », décerné par le Ministre délégué des Start-up en Algérie, Yacine Oualid, le 08 mars 2020.

Elle a été lauréate 2020 de la compétition Women in Africa 54, qui récompense les 54 femmes africaines impactant leur société dans leur pays (juillet 2020). Leila Benyoucef a également été contributrice du livre international « 28 Credentials Of Entrepreneurs » et Ambassadrice du Cluster Digital Africa, ainsi que du MENA Women Business Club.

Enock Bulonza



CLAUDE BORNA

Une pionnière de la tech à la tête de Sèmè City

Claude Borna dirige, depuis août 2017, l'Agence de développement de Sèmè City. Titulaire d'un MBA de la Anderson School à l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA) et d'un Bachelor de l'université McGill au Canada, elle est l'incarnation de « la personne qu'il faut à la place qu'il faut ».

Son impressionnant parcours professionnel et sa volonté « de contribuer à la transformation de son pays » ont motivé la nomination de Claude Borna à la tête de l'Agence de développement de Sèmè City.

Ses prérogatives concernent le développement des programmes de formation, la recherche et l'entrepreneuriat, le marketing, ainsi que la gestion des opérations et la mise en place des infrastructures physiques et numériques d'une ville intelligente. D'apparence frêle et décontractée, c'est une DG souriante et complètement fondue dans la masse qui manage l'équipe dirigeante de Sèmè City.

Claude Borna a commencé sa carrière comme consultante senior chez Deloitte, au Royaume-Uni. Elle a accompagné des entreprises dans leur stratégie de développement e-commerce. Chez Amazon, elle a dirigé le Département de marketing opérationnel et a géré deux catégories de produits pour le Royaume-Uni, la France et les États-Unis. Claude Borna sera plus tard plébiscitée Vice-Présidente Senior en charge des grands comptes et de la stratégie commerciale mondiale chez Sony Pictures, après avoir monté le département Européen de Planification Commerciale et Innovation basé à Londres.

Sous son égide, la cité internationale de l'innovation et du savoir, Sèmè City,

met en œuvre plusieurs programmes de formation, de recherche et d'entrepreneuriat dont African Cities Lab. C'est la première plateforme d'e-learning sur les thématiques de planification urbaine des villes africaines en développement, élaborée en partenariat avec l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne et avec la participation de prestigieuses universités du continent. Sèmè City est également à l'initiative de X-TechLab, première plateforme en Afrique subsaharienne, à se consacrer à l'utilisation des techniques à rayons X et à leurs applications pour trouver des solutions innovantes dans les domaines de l'agriculture, de la santé, de l'environnement, des infrastructures et de l'énergie.

« La révolution numérique ouvre l'accès au savoir et le pouvoir de l'innovation de quelques personnes est transmissible à tous ceux qui osent tenter leur chance. C'est une opportunité sans précédent pour l'Afrique », estime Claude Borna. Elle annonce pour cette année, la fin des travaux de planification pour la construction, sur 330 hectares, de la cité de l'innovation et du savoir. Lentement mais sûrement, Claude Borna entend positionner Sèmè City comme une référence en matière de ville intelligente. Une smart city où fleuriront « des possibilités sans précédent d'apprentissage, de conception, de fabrication et de co-création ».

Michaël Tchokpodo

SAMIA CHELBI

La créativité numérique dans la peau

Samia Chelbi est la fondatrice de Net-Info, première école de formation aux métiers de la 3D en Afrique francophone. Cette passionnée de jeux vidéo a un parcours assez singulier dans l'univers des technologies créatives en Afrique.



Avec plus de 25 ans d'expériences dans l'enseignement supérieur et professionnel, en Ingénierie logiciel, Samia Chelbi est actuellement Maître technologue en Système d'information à l'Institut supérieur aux études technologiques de Nabeul, en Tunisie.

Elle découvre sa passion pour la créativité numérique lors d'une expérience professionnelle au Canada. « *En tant qu'informaticienne, j'ai eu l'occasion de faire mon stage pédagogique, en 1996, entre le collège Limoilou et l'Université Laval. J'ai découvert ce monde grâce au département multimédia. De retour en Tunisie, ma décision était prise. Je devais faire quelque chose pour mon pays* », se souvient-elle.

C'est ainsi que Net-Info a vu le jour. En 1999, c'était la première école de formation aux métiers de la 3D orientée, architecture, ingénierie, film d'animation, jeu vidéo, applications immersives (VR, AR, MR, XR) et visualisation 3D, en Afrique francophone. L'école a formé plus de 15 000 jeunes de 15 pays africains aux

métiers du codage créatif. Le centre de formation est devenu, au fil des années, un partenaire privilégié des leaders mondiaux du secteur comme Autodesk et Adobe. Aujourd'hui, l'école est l'unique partenaire, en Afrique, d'Epic Games, l'éditeur du jeu Fortnite.

Pour Samia Chelbi, la création numérique est un axe autour duquel s'articulent toutes ses activités. Désormais, son principal challenge est de développer des méthodes basées sur l'innovation sociale pour mieux impacter l'écosystème créatif et digital en Afrique.

C'est la raison pour laquelle elle dirige le « DigiArt Living Lab », qui est le premier living lab maghrébin spécialisé dans les arts numériques. Il est certifié par l'ENoLL (European Network of Living Labs). Samia Chelbi est également présidente du Groupement professionnel des industries créatives au sein de la CONECT (Confédération des Entreprises citoyennes de Tunisie).

Adil Abdelali





PATRICIA CODJIA

L'expérience au service de l'audiovisuel

Ingénieure de radiodiffusion et télévision, Patricia Codjia s'est destinée au service public, dans son pays le Bénin.

Ingénieure de radiodiffusion et télévision, Patricia Codjia a fait sa carrière à l'Office de radiodiffusion et télévision du Bénin (ORTB), le seul organisme d'information du service public du pays. Si elle semble avoir un parcours ordinaire, sa constance, son professionnalisme et son abnégation forcent le respect.

Après les postes de responsabilité qu'elle a occupés, son expérience et son ancienneté lui ont fait gravir des échelons. A 59 ans, Patricia Codjia a activement participé à la mise en œuvre du programme d'extension de la radio et de la télévision, sur tout le territoire national. Elle a également contribué à l'élaboration des documents entrant dans le cadre des travaux préparatoires des réformes qu'a connu l'ORTB, sur les plans structurel, organisationnel, juridique et technique.

Membre du comité de pilotage de la transition à la Télévision numérique terrestre (CPTNT), de 2016 à 2021, Patricia Codjia cumule, depuis février 2021, les postes de Directrice technique de la Société béninoise des Infrastructures de Radiodiffusion

(SBIR) et de Directrice générale, par intérim, de la même société. Cette dernière est chargée d'assurer la gestion, le développement et l'entretien des infrastructures publiques de transmission et de diffusion audiovisuelle, ainsi que l'exploitation ou la mise en exploitation desdites infrastructures, à travers des contrats spécifiques.

Pour Patricia Codjia, « *la dématérialisation des services de l'Etat et l'engouement qu'ont, aujourd'hui, les jeunes et les moins jeunes, pour les usages du numérique, donnent des raisons d'avoir de l'espoir. Car, l'inclusion numérique est un levier de l'inclusion socioéconomique* ».

Au regard de ses responsabilités, la Directrice compte œuvrer au « *maintien du réseau de diffusion, en condition opérationnelle, afin de garantir, aux clients de la SBIR, la qualité de service contractuelle. Et pour contribuer à la mise en place d'un modèle économique soutenable par chacun des acteurs de la chaîne de valeur de la TNT* ».

Michaël Tchokpodo

DIOLLY OUMAR DIALLO

Une entrepreneure en lutte pour les droits de femmes

L'ingénieure de 40 ans se bat au quotidien pour aider les femmes de son pays. Elle a développé une application mobile pour assurer les déplacements des femmes mauritaniennes. Et a aussi créé une association qui dispense des cours d'autodéfense.



Née à Nouakchott, Diolly Oumar Diallo a fait ses études secondaires au Sénégal, où elle a obtenu son diplôme d'Ingénieure en Réseaux et télécommunications, à l'université de Dakar. À son retour au pays, en 2012, la capitale est frappée par une série d'événements tragiques au cours desquels des femmes sont kidnappées, violées et parfois tuées. Elle prend alors conscience qu'elle peut aider ses compatriotes à éviter de telles situations. *« J'avais des petites sœurs qui allaient à l'école, je m'inquiétais. Ma mère s'inquiétait. Il fallait que je réagisse ».*

À l'origine de son engagement militant, la conception d'une solution technologique pour sécuriser les trajets des femmes mauritaniennes. Grâce à sa formation d'ingénieure télécoms, elle crée Taxi Secure. L'application gratuite permet, depuis un téléphone portable, d'identifier un taxi grâce à la plaque d'immatriculation, d'envoyer rapidement un message d'alerte si le chauffeur devient menaçant et de géolocaliser le véhicule.

Taxi Secure remporte le Prix de l'engagement associatif de l'ambassade de France, puis se distingue lors d'une compétition organisée par Hadina Rimtici, un incubateur de projets technologiques et innovants en Mauritanie.

Mais, Diolly Oumar Diallo ne tarde pas à identifier les limites de son application mobile. Toutes les femmes mauritaniennes n'ont en effet pas accès à Internet ou ne disposent pas d'un Smartphone. Ce constat la pousse à imaginer une solution alternative. En 2016, elle crée « RIM Self Defense », une association qui dispense des cours d'autodéfense aux femmes et aux jeunes filles pour qu'elles puissent parer aux agressions.

Diolly Oumar Diallo milite activement pour favoriser un accès équitable aux TIC pour les jeunes femmes. Elle est membre de l'ONG InnovRIM, qui œuvre à la promotion de l'innovation technologique en Mauritanie.

Adil Abdelali





FADIMA DIAWARA

Un smartphone pour conquérir l'Afrique

Au moment où la population africaine renforce son accès à l'internet mobile, des initiatives émergent sur le continent pour lever les obstacles liés au coût des appareils. En Guinée, Fadima Diawara en a fait son cheval de bataille. Elle a lancé Kunfabo, une marque de Smartphone africain vendu au prix de 100 euros.

Si l'opération a été couronnée de succès, sa réalisation n'a pas été un long fleuve tranquille. Face à la déferlante du Covid-19, Fadima Diawara s'est montrée plutôt résiliente. Elle a perfectionné le modèle de Kunfabo pour qu'il soit plus attractif et pour en vendre davantage. Grâce à ses applications africaines, le Smartphone veut accompagner le consommateur africain dans la vie quotidienne.

Pour l'heure, l'objectif de Fadima Diawara est de donner l'opportunité aux investisseurs de participer à un projet innovant : la mise en place, en Afrique, d'une unité d'assemblage de Smartphones. La version F99 Pro sera disponible dans deux mois.

« Nous pouvons le faire. Il ne s'agit pas de magie, mais bien de la volonté d'impacter et de changer la vie de milliers d'Africains », assure la cheffe d'entreprise. Chez Kunfabo, le Made in Africa est plus qu'un phénomène de mode, c'est le futur.

Dès le lancement de Kunfabo, en 2017, le parcours de Fadima Diawara a cristallisé l'attention et ses projets ont suscité l'engouement. Tout naturellement, l'entrepreneure a attiré les investisseurs.

En 2020, la filiale guinéenne de la Société générale a consenti un prêt de 300 000 euros à cette start-up prometteuse. Cet apport, qui a été remboursé en moins d'un an, a lancé le Smartphone sur le marché de la téléphonie mobile. Plus de 3 000 modèles ont été produits. En vertu de ce partenariat, Société générale Guinée a participé à la vente des appareils. La banque a intégré ses applications pour élargir la portée des services financiers.

Passionnée des nouvelles technologies, Fadima Diawara a acquis son expertise dans divers univers professionnels : Vueling, Prefabricats Planas, Bershka et Lozano Imports Inc... Au sein de ces multinationales, elle a renforcé ses capacités dans les domaines de la logistique internationale, du marketing et des ventes. Et a acquis une vision globale du business.

L'entrepreneure a effectué des études en Entrepreneuriat digital et en Management des affaires, à l'Ecole numérique espagnole IEBS Business School. Et a obtenu une licence de droit privé à l'Université générale Lansana Conté, en Guinée Conakry.

Anselme Akéko

NELLY CHATUE-DIOP

Une geek au service de l'inclusion financière

Nelly Chatue-Diop est à la tête d'Ejara, une plateforme d'investissement mobile, pour l'Afrique et sa diaspora, basée sur la blockchain. L'entrepreneure fait partie de la diaspora africaine retournée sur le continent, au Cameroun, pour mieux le reconstruire.



« Comment protéger l'épargne des ménages africains ? » C'est la question que Nelly Chatue-Diop s'est posée, après la dévaluation du FCFA, en 1994. Une dévaluation qui a fait chuter le pouvoir d'achat de ses parents et de millions d'Africains. Plus de vingt ans après, Nelly Chatue Diop fournit au continent une réponse à cette problématique et, dans le même temps, un accès aux mêmes instruments financiers qu'à l'étranger.

« À travers la Blockchain, nous voulons favoriser l'inclusion financière dans la zone CEMAC et l'UEMOA. »

Après avoir obtenu un diplôme en informatique, à CPE Lyon, en 2004, Nelly Chatue-Diop a exercé comme développeur informatique. Elle a ensuite intégré un MBA, à HEC Paris, pour se spécialiser en finance, marketing et stratégie.

Passionnée par la data, elle a travaillé chez Casino, Darty et Betclic, où elle s'est respectivement occupée du pricing, de la stratégie commerciale et de l'analyse de données.

En 2020, Nelly Chatue-Diop a reçu l'appel de sa terre natale. Elle est retournée au Cameroun pour lancer son aventure entrepreneuriale, avec la start-up Ejara. Dans le même temps, elle est devenue présidente du conseil d'administration de Giotto, une plateforme Cloud d'IA de pointe. Pour celle qui a toujours voulu « *participer aux conseils d'administration et aux comités exécutifs, où les décisions sont prises et conduisent à développer des projets IT* », c'est une véritable consécration.

Grande adepte des cryptomonnaies, Nelly Chatue-Diop est très impliquée dans cet écosystème. Elle est d'ailleurs présidente de l'association Tezos Africa. Sa notoriété, dans le monde des datas, lui a valu de figurer, en 2020, dans le Top 100 mondial des visionnaires de la data.

Junie Maffock



INNOCENTE GBEKEVI

La reine de la cybersécurité

Au départ, Innocente Gbekevi avait choisi la médecine, mais, ce sont finalement les technologies qui l'ont accueillie. Et aujourd'hui, c'est l'une des rares femmes togolaises à émerger dans un milieu complètement masculinisé.

Ses compétences lui ont ouvert les portes de l'Office Togolais des Recettes (OTR), en tant qu'Agent technique informaticienne. Entre 2014-2019, elle a été chargée de la gestion des incidents informatiques, de la formation, du monitoring et du déploiement du parc informatique.

Aujourd'hui, elle est installée comme consultante indépendante et a notamment effectué l'audit sécurité et la veille technologique pour l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) à Paris.

Sa passion pour la sécurité des systèmes d'information est née d'une coïncidence. Lors d'un débat entre lycéens, où le mot télécommunications a été lâché par ses camarades, sa curiosité a fait d'elle une "Cyberqueen", quelques années plus tard. L'experte en cybersécurité est ravie de faire carrière dans un secteur qui évolue très vite. Et c'est, de son point de vue, un stimulant pour vivre pleinement sa passion.

Du Togo aux Etats-Unis, en passant par la France, Innocente Gbekevi a été

motivée par la recherche permanente de connaissances. Après l'obtention de sa Licence en Ingénierie informatique, télécommunication et système, elle s'est envolée pour la France, où elle a obtenu son Master en Administration et sécurité réseau, à l'Université de Reims. Elle a alors acquis de nouvelles compétences en Réseaux informatique d'entreprise, architecture, implémentation et administration. Férue de connaissances, elle est allée plus loin en décrochant un Master en Assurance des informations et cybersécurité, à Florida Institute of Technology, aux Etats-Unis.

Innocente Gbekevi, qui constate que les femmes sont moins nombreuses dans les IT, s'est fixée comme mission de devenir une "évangéliste" des technologies. « *En commençant la formation, dès le cours primaire, pour démystifier l'informatique* ». Une mission menée via le Web sur sa Facebook (TgCyberQueen) et sur sa chaîne Youtube (cyber_world).

Souleyman Tobias

FARAH EMARA

L'étoile montante de l'Agritech en Égypte

Farah Emara est cofondatrice de FreshSource, la première plateforme agricole interentreprises d'Égypte. Son but ? Rationaliser la chaîne de valeur des produits frais et renforcer l'autonomie des agriculteurs.



A 30 ans, Farah Emara dirige l'une des jeunes pousses les plus innovantes dans le secteur de l'Agritech en Égypte. Avec son frère, Omar Emara, elle a cofondé FreshSource, en janvier 2019, dans l'objectif de bouleverser l'industrie agricole égyptienne. Grâce à leurs recherches, les deux entrepreneurs ont découvert que 45 % des récoltes étaient perdues et n'arrivaient pas au consommateur final, à cause des problèmes de transport et de stockage. En raison de la multiplication des intermédiaires, les agriculteurs sont sous-payés et les produits sont surpayés par le consommateur final.

Pour remédier à tous ces problèmes, Farah Emara a misé sur la technologie. Elle permet de rationaliser la chaîne de valeur et d'intégrer les agriculteurs dans le processus. La cofondatrice de FreshSource a relevé le défi, en quelques mois, en allant à la rencontre des entreprises et des petits exploitants agricoles, dans tous les gouvernorats de l'Égypte. Actuellement, Farah Emara

collabore avec plusieurs partenaires établis dans le pays. Elle est convaincue que le niveau de service fourni par FreshSource lui permet de les fidéliser. En exploitant la pertinence des données et de la technologie, la jeune égyptienne participe, à son échelle, à lutter contre le gaspillage alimentaire. Un gaspillage engendré par les mauvaises conditions de stockage et de transport.

Désormais, son ambition est d'impacter positivement les millions de personnes liés, directement ou indirectement, au secteur agricole. « Avec FreshSource, nous voulons tirer parti de la technologie pour devenir le premier distributeur de produits frais dans la région MENA, en changeant la façon dont ces produits sont vendus », affirme l'entrepreneuse.

Grâce aux solutions innovantes de FreshSource, Farah Emara a été récompensée du Prix de l'Agriculture numérique de l'année, décerné par la Banque mondiale et la Société financière internationale.

Adil Abdelali





CINDY GAMASSA De la diplomatie aux NTIC

Cindy Gamassa est une speaker et jeune cheffe d'entreprise. A son actif, la création de Numerika, une agence de marketing spécialisée en communication digitale.

Après des études aux États-Unis, Cindy Gamassa est rentrée dans son pays natal, le Congo. « *C'est une politique de vie de croire qu'il soit fondamental, pour ma génération, de reprendre attache avec ses terres, en s'y installant. Il faut en plus de l'implication pour véritablement se reconnecter avec ses origines et pour comprendre ses réalités, sa tradition et sa culture* », affirme-t-elle avec fierté.

Très créative, Cindy Gamassa s'est reconvertie dans le monde de la communication, en mettant de côté son diplôme en diplomatie.

A la suite du succès inattendu de sa plateforme « *À Nous L'Avenir* », elle a ouvert Numerika, une agence de marketing spécialisée en communication digitale.

Son objectif ? Faire évoluer l'économie numérique, former et créer des opportunités pour ses compatriotes.

Inspirée par feu Edith Lucie Bongo Ondimba, Cindy Gamassa initie et participe à des ateliers-débats, à

l'attention des femmes, dans l'espoir de servir de modèle et de sensibiliser sur les enjeux paritaires. Et également sur les réalités des femmes en devenir.

« *Pour accéder aux hauts postes à responsabilité, il faudra aussi s'assurer que d'avantage de femmes suivent des formations diplômantes dans le domaine de la tech et des NTIC* », déclare-t-elle.

Son initiative, le Sisterhood Network, fédère les jeunes femmes d'Afrique centrale en les aidant à créer des liens d'entraide féminine, tout en développant un réseau de qualité.

« *A travers ce projet, j'espère connecter un grand nombre de femmes entre elles, pour identifier d'avantages de modèles de leaders et pour en créer d'autres* », a déclaré la patronne de Numérika.

Enock Bulonza

BALKISSA IDÉ SIDDO

La voix de l'Afrique chez Meta

Elle fait partie des 35,5% de femmes qui occupent des postes de responsabilité chez Meta. Récemment nommée Directrice des politiques publiques pour l'Afrique, l'Ivoir-nigérienne Balkissa Idé Siddo mêle passion et dévouement dans l'accomplissement de sa mission.



A seulement 36 ans, Balkissa Idé Siddo vient d'être plébiscitée Directrice des Politiques Publiques en Afrique chez Meta alors qu'elle occupait, depuis mars 2021, le poste de Head puis Directrice des affaires publiques pour l'Afrique francophone.

« La technologie et les plateformes numériques sont des outils de développement économique et social. Ce sont également des moyens pour favoriser l'accès aux différents droits humains. C'est ce qui m'a motivé à rejoindre Meta et continuer à me mettre au service de nos communautés en Afrique tout en collaborant avec différents acteurs clés. L'Afrique regorge de potentiels, de talents, de créativité et d'innovation. Le but est donc de s'appuyer sur le numérique et la technologie pour permettre à l'Afrique de réaliser son plein potentiel », justifie-t-elle.

Balkissa Idé Siddo est titulaire d'un Bachelor en Business Administration et d'un Master en Marketing et Stratégie. Dans le cadre de ses études supérieures, elle a passé une partie de sa jeunesse au Sénégal. Ses différents emplois lui ont fait parcourir plusieurs capitales africaines et asiatiques, entre autres Dakar, Abidjan, Kampala, Niamey et New Delhi en Inde. Chacune de ses missions orientées vers l'Afrique, comportait un réel impact sur

le développement socio-économique du continent et sur les droits humains.

Pour elle, « *l'autonomisation des femmes conduit à une croissance économique et à de meilleurs résultats en matière de santé, d'éducation et même de bonheur. Car, lorsqu'on se concentre sur les femmes, on impacte positivement des familles, des communautés et des sociétés entières* ».

Avant de rejoindre Meta, Balkissa Idé Siddo a travaillé dans des secteurs aussi variés que vitaux. Elle a été consultante en gestion et stratégies auprès de Monitor group/Grail Research, un cabinet de renommée mondiale qui soutient les gouvernements et les entreprises en Afrique. Plus tard, elle a rejoint une campagne globale sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), qui visait à rendre inclusif le processus de rédaction et de finalisation des ODD.

Elle s'est ensuite focalisée sur les droits humains en travaillant comme Responsable des campagnes, puis en qualité de Responsable de la Recherche pour l'Afrique centrale à Amnesty International. Balkissa Idé Siddo est également dotée d'une vaste expérience dans le secteur de l'accès à l'eau potable et à l'assainissement.

Michaël Tchokpodo



NATALIE JABANGWE

Papesse de l'inclusion financière

A 38 ans, Natalie Payida Jabangwe est en charge de la transformation digitale du groupe Sanlam, basé à Cape Town, après une très belle carrière entre Londres et son pays d'origine, le Zimbabwe.

« J'ai presque toujours été la seule femme dans les salles de serveurs. » Plutôt que de suivre la carrière d'avocate à laquelle elle se destinait, Natalie Jabangwe a finalement opté pour le milieu plus « masculin » de la tech. Diplômée en 2005 de l'Imperial College de Londres, l'ingénieure logiciels a été la toute première femme à être embauchée à ce poste dans une grande société tech de la capitale britannique.

Après plusieurs expériences à Londres, elle est devenue la plus jeune directrice générale à la tête d'une entreprise d'argent mobile en Afrique, EcoCash, poste pour lequel elle est rentrée dans le pays d'origine de ses parents.

Natalie est aujourd'hui directrice numérique du groupe de services financiers bancaires Sanlam, basé en Afrique du Sud, l'un des leaders sur le marché avec 6 milliards de dollars de CA par an et des opérations dans plus de 30 pays du continent et à l'international.

Passionnée de finance et de technologie,

Natalie Jabangwe mise beaucoup sur les services financiers mobiles.

« J'avais sous-estimé l'opportunité de l'inclusion financière. Mais, en façonnant la stratégie d'EcoCash, j'ai compris que la technologie pouvait permettre à l'Afrique d'opérer un saut de grenouille dans le secteur. »

Son parcours exemplaire va sans nul doute inspirer d'autres femmes. Et elles pourront à leur tour embrasser les métiers de la Tech. « Le mentorat de professionnels au sommet de leur art, dans les affaires et la technologie, peut aider les femmes en début de carrière », résume celle qui a été portée par des figures comme Ursula Burns, CEO de Xerox ou par Shirley Franklin, l'ancienne maire d'Atlanta, sa « première patronne » lors d'un stage dans la ville américaine.

Camille Dubruel

SHAMIM NABUUMA KALIISA

Ambassadrice de la santé pour tous

Elle est la première Ougandaise de moins de 30 ans à avoir figuré en couverture du magazine Forbes. Fondatrice de Chil IA Lab, une start-up de santé numérique, Shamim Nabuuma Kaliisa a décidé de combiner ses passions pour la technologie et la santé pour servir les plus démunis.



Shamim Nabuuma Kaliisa est la cofondatrice de Chil IA Lab, une start-up qui utilise l'IA pour faciliter l'accès aux services de santé. Après avoir récolté plus de 4 millions de dollars de financement, la plateforme est désormais bien implantée en Ouganda et en Tanzanie.

« Nous offrons des services de télémedecine de qualité aux patients atteints de maladies chroniques, qui vivent dans des zones rurales ou qui appartiennent à des communautés défavorisées en Afrique », explique-t-elle.

Docteur en médecine, Shamim Nabuuma Kaliisa parle très peu de son parcours universitaire. Selon elle, « *qu'importe les diplômes, pourvu qu'on sache faire preuve d'innovation pour servir la société* ».

Son parcours exemplaire lui a valu de recevoir plusieurs prix et distinctions. Elle a notamment été désignée « *Bloomberg New Economy Catalyst* » pour les efforts fournis

pour utiliser la technologie dans le but d'améliorer les conditions de vie.

En plus de ses activités chez Chil IA Lab, Shamim Nabuuma Kaliisa est Présidente du conseil d'administration de SolerChil Technologies, une entreprise qui utilise l'énergie solaire pour réduire le gaspillage alimentaire et ses effets sur le climat. Elle est aussi conférencière chez Gen Z Talks, ambassadrice de l'Africa Innovation week et membre de plusieurs associations, dont Black in AI et International AIDS Society.

Shamim Nabuuma Kaliisa a été Business Mentor à la fondation Tony Elumelu. Elle a également été Keynote speaker à l'Africa Innovation Fellowship, où elle a tenu un discours sur la façon dont elle utilise l'IA pour prévenir l'incidence croissante du cancer.

Junie Maffock



DJALILA RAHALI

Spécialiste de la cyberpsychologie

Djalila Rahali est pionnière en cyberpsychologie, une discipline encore très peu répandue en Afrique. Docteure en psychologie clinique, elle étudie les interactions humaines dans le cyberspace, avec les nouvelles technologies. Et intervient sur le profilage psychologique ciblé vers le bien-être, dans le digital et l'aide aux organisations à lutter contre la cybercriminalité, sous toutes ses formes.

Depuis 1999, Djalila Rahali est reconnue comme la première cyber-psychologue en Algérie et en Afrique, ainsi que dans le Monde arabe. Ses compétences techniques lui ont permis d'occuper plusieurs postes à responsabilité. Elle a été conseillère de plusieurs ministres en e-communication et a été, pendant 17 ans, psychologue de travail en recrutement, au sein de SONELGAZ, la deuxième plus grande entreprise du secteur de l'énergie en Algérie.

Conférencière et chercheuse en cyber-comportements, Djalila Rahali est membre fondateur de CyberParental Guardians, une fondation internationale qui lutte contre le cyber-harcèlement des plus jeunes. Elle est également co-fondatrice de l'association socio-éducative El Baraim et présidente d'honneur de l'association nationale Eco Energie. En 2010, elle a été félicitée par le ministre algérien de l'Energie pour son projet "Eco-Bourgeons", un programme d'éducation dédié à la formation des enfants à la sobriété énergétique domestique.

En 2020, Djalila Rahali a été lauréate au « Hack Algeria ». Son Application Coronaphobia Psytest a été primée, la même année, au Challenge App Afrique. Il s'agit d'un questionnaire trilingue, qui permet de mesurer l'impact de la pandémie, du confinement et des fake news sur la santé

mentale, ainsi que la vulnérabilité humaine à la cybercriminalité.

Djalila Rahali figure dans le TOP 10 des personnalités qui contribuent au développement des TIC en Algérie. Elle est également positionnée dans le TOP 50 des femmes les plus influentes en cybersécurité en Afrique et dans le TOP 30, au Moyen-Orient, dans la même discipline en ciblant la faille humaine.

Ses équipes ont été félicitées, par le Président algérien, pour leur première et troisième place au concours de Google contre le cyberharcèlement des femmes dans la région MENA, à Dubaï, en 2020.

À la tête de la start-up NafsiyaTECH, qu'elle a fondée, Djalila Rahali aide au développement des solutions technologiques. Elle forme les personnes et les RH d'entreprises à la cybersûreté et aide les femmes algériennes à oser entreprendre, avec un accompagnement en psychologie du management. Elle est l'organisatrice du marathon Tech féminin de l'Innovation et de l'entrepreneuriat inclusif de la diaspora, « She's IN TECH Challenge », qui a été finalisé en 2022, encourage la création de start-up dirigées par des femmes. Djalila Rahali est aussi conférencière internationale dans plusieurs domaines touchant la e-santé, la cybersûreté, l'énergie, le digital et l'environnement.

Adil Abdelali

NÉNÉ MAÏGA

Une Malienne au cœur de la stratégie Engagement 2025

Originaire de la région de Tombouctou, Néné Maïga figure sur la short-liste des femmes qui contribuent à améliorer l'accès des Africains aux services à valeur ajoutée, grâce à la téléphonie mobile. Et c'est à juste titre.



Cette femme malienne, passionnée par la Tech, l'innovation et l'Afrique, est dotée d'une riche expérience dans l'industrie des télécommunications, des services financiers et de la télévision payante. Pour l'heure, Néné Maïga occupe le poste de Directrice générale d'Orange Botswana. Elle a été nommée à cette haute fonction en septembre 2021, après cinq années de présence dans le top management de la multinationale française des télécommunications.

Néné Maïga a été successivement Cheffe de service Pilotage et animation de la distribution du Groupe Sonatel, au Sénégal (2016 – 2017), puis Directrice générale Orange Finances Mobiles Mali (2017 – 2018) et Directrice de cabinet du Directeur général d'Orange Afrique et Moyen Orient (2018 - 2021). Ce dernier poste lui aura permis d'étudier les dossiers stratégiques du Groupe concernant 17 filiales, mais aussi de se forger une expérience en management.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par le conseil d'administration du Groupe Orange, cette professionnelle de 34 ans travaille d'arrache-pied pour accélérer le déploiement de la stratégie Engagement 2025, au sein de la filiale botswanaise. Elle définit les stratégies de fonctionnement de l'entreprise et les efforts à fournir pour que l'inclusion financière profite à tous.

Diplômée en Management du programme Grande école, de HEC Paris, Néné Maïga a débuté sa carrière, en 2010, dans l'Hexagone, en qualité de consultante. Puis, elle a rejoint le Groupe Orange, la même année, comme Business analyst. Après un passage chez Canal+ Cameroun, en tant que Responsable du contrôle de gestion, entre 2014 et 2016, Néné Maïga a réintégré le Groupe Orange en 2017.

Anselme Akéko



TEBOGO MOKWENA

Figure de proue de l'émancipation des femmes africaines

Elle fait partie de cette jeunesse qui a décidé d'être le porte-étendard de l'Afrique dans le monde. Fondatrice de la start-up Akiba Digital, Tebogo Mokwena est une entrepreneure sud-africaine, qui s'est donné pour mission de résoudre les problèmes de la société africaine par l'innovation technologique.

À 27 ans, Tebogo Mokwena est la PDG d'Akiba Digital, une plateforme qui utilise l'IA et l'analyse des données pour aider les PME à accéder à de meilleurs financements auprès des bailleurs de fonds.

« Mon rôle, aujourd'hui, en tant que femme entrepreneure africaine, avec une expertise en génie logiciel, est d'utiliser la technologie pour créer des expériences qui améliorent fondamentalement la vie des Africains. »

La société, fondée en 2018, a récemment obtenu plus d'un million de dollars de financement. Cet exploit, Tebogo Mokwena le doit, en partie, à son expertise acquise chez McKinsey.

Très vite, la PDG d'Akiba Digital s'est découvert un esprit entrepreneurial. Elle a créé, en 2015, Pach-it, une start-up axée dans le développement d'applications web et mobiles. C'est à partir de là qu'est née Funda Nathi, une plateforme éducative destinée aux étudiants défavorisés.

En réalité, cette passion pour la technologie et la résolution de problèmes sociétaux transparaissait déjà dans son cursus universitaire. Tebogo Mokwena est en effet titulaire d'une triple Licence en Informatique, en Génétique et en Biochimie, obtenue conjointement à l'Université du Cap et à l'université de Californie.

Fervente promotrice de l'autonomisation des femmes, Tebogo Mokwena espère contribuer à la création de start-up technologiques à leadership féminin, pour résoudre les problèmes de société. *« Nous avons besoin d'un plus grand nombre de jeunes femmes dans le domaine de la technologie, pour créer et construire de nouveaux projets. Et pour repousser les limites »*, prône la cheffe d'entreprise.

Junie Maffock

MUNASHE MUGONDA

Des fermes zimbabwéennes à la finance

Mugonda a quitté son Zimbabwe natal pour les États-Unis. Et a construit une carrière professionnelle remarquable, avant de s'orienter vers l'entrepreneuriat en créant Ruzhowa, une banque communautaire.



Munashe Mugonda est la fondatrice de Ruzhowa, une banque communautaire qui utilise la technologie pour que les membres de la diaspora zimbabwéenne investissent dans leur pays d'origine et créent des emplois.

Bien qu'elle ait quitté sa patrie à l'adolescence, Munashe Mugonda a toujours maintenu un lien affectif avec le Zimbabwe. C'est la raison pour laquelle elle a souhaité contribuer à son rayonnement. *« Lorsque les Zimbabwéens investissent au pays, l'argent retourne dans l'économie, par un effet multiplicateur et elle continue ainsi à se développer. »*

Munashe Mugonda est titulaire d'un MBA en Finance, qu'elle a obtenu à l'Université Purdue Global, aux États-Unis. Avant cela, elle a bénéficié d'une bourse d'études au Franklin College et a décroché une Licence en Mathématiques appliquées et en Informatique.

En 2017, elle a rejoint l'entreprise

Cummins, où elle a fait ses classes. Et est passée d'alternante en analyse statistique, à stagiaire en ingénierie Big Data, pour finalement devenir chef de produit technique et ingénieur des données.

Plus jeune, Munashe Mugonda a toujours eu un esprit critique, qui laissait présager un certain attrait pour la technologie. Elle se souvient qu'elle réfléchissait à la manière d'automatiser les tâches répétitives que son père effectuait quotidiennement à la ferme.

Malgré son jeune âge, Munashe Mugonda peut se targuer de compter parmi les chevilles ouvrières de la nation zimbabwéenne. Elle prouve qu'avec ses seules capacités intellectuelles, on peut parcourir le monde et même contribuer à le rendre meilleur.

Junie Maffock



PATRICIA NZOLANTIMA

Engagée pour l'autonomisation des femmes en Afrique

Patricia Nzolantima est une entrepreneure congolaise. Elle est à la tête de plusieurs entreprises et initiatives. Au nombre de ses secteurs d'intervention, le marketing, le transport, la communication, l'inclusion financière et le conseil en investissement.

Patricia Nzolantima est le symbole même de la créativité. La Congolaise est la fondatrice de Bizzoly Group, une holding comprenant plusieurs entreprises, parmi lesquelles Marketing and Advertising Agency, Bizzoly Transport, Bizzoly Brands & Co, Fmcg Products, Exp'Communicart.

L'engagement de Patricia Nzolantima en faveur de l'autonomisation des femmes et des filles africaines n'est plus à prouver. Elle a notamment créé, en 2018, la start-up Ubizcabs, laquelle propose un service de taxis haut de gamme. L'objectif est de permettre aux femmes d'être chauffeuses de taxi en République démocratique du Congo.

« Mon but est de donner aux femmes les moyens de briser les attentes de longue date concernant leur rôle dans la société », écrit la sérial entrepreneure dans sa biographie.

En tant qu'entrepreneure et suite à son engagement en faveur de l'autonomisation des femmes, Patricia Nzolantima a reçu plusieurs distinctions. Elle a, entre autres, été lauréate de l'Institut Choiseul, en 2016. Et, depuis 2013, elle représente la République démocratique du Congo aux Sommets du G20.

Enock Bulonza

CLÉO NGOKOUDI

L'Ivoirienne au cœur de la finance digitale

Cléo Ngokoudi est Finance Manager d'Anka (ex-Afrikrea), une plateforme digitale qui met à disposition un moyen de paiement plus adapté pour les entrepreneurs d'Afrique. Optimiste et déterminée, cette Ivoirienne de 31 ans figure sur la short-liste des femmes actives dans la FinTech en Côte d'Ivoire. Elle a été mise en lumière lors de l'édition 2022 du prix Les Margaret de la Journée de la femme digitale (JFD), où elle est sortie lauréate, dans la catégorie Intrapreneur.



Après un double diplôme franco-brésilien en Finance d'entreprise, obtenu à IBMEC (une école de commerce et d'économie parmi les plus prestigieuses d'Amérique latine) et un Master en Banking, Corporate, Finance et Relation internationale, à l'Ecole de management de Strasbourg, Cléo Ngokoudi a débuté sa carrière en 2014, chez Total Energies, à Paris. Au sein de la majeure française de pétrole et de gaz, elle a été affectée au Congo.

Quatre ans plus tard, des envies de changements la poussent à démissionner pour rejoindre une autre entreprise française, Veolia, au poste de Directrice financière adjointe.

Au total, Cléo Ngokoudi a passé près de huit ans dans ces grandes compagnies. Et a gravi progressivement les échelons. Si le bilan a été plutôt gratifiant en termes de missions et de rémunération, il l'a beaucoup moins été au plan de

l'épanouissement personnel. Mais, une analyse de compétences lui a permis d'identifier les valeurs professionnelles les plus importantes pour elle. A savoir : le respect, la stimulation intellectuelle et surtout le fait d'être réellement actrice et créatrice de changement.

En octobre 2020, elle a décidé d'intégrer la société Anka, qui a développé différents moyens de paiement (mobile money, transfert d'argent en monnaie locale, etc.).

Si l'univers reste très masculin, Cléo Ngokoudi a pu développer son agilité et devenir un personnage clé dans cet écosystème. Au sein de la société, l'Ivoirienne est au cœur de la création de la carte Anka. Avec ce moyen de paiement, les entrepreneurs peuvent aujourd'hui recevoir leurs fonds en moins de 24h, à moindre frais et partout dans le monde.

Anselme Akéko



CRYSTAL RUGEGE

Au service de la gouvernance IT

Crystal Rugege est la Directrice générale du Centre pour la 4e révolution industrielle du Rwanda. Son objectif : faire en sorte que les progrès technologiques servent à l'ensemble de la société. A ce titre, elle dirige les efforts du pays pour concevoir et piloter des cadres de gouvernance.

Accélérer l'adoption inclusive et responsable de la technologie, en adoptant des approches plus agiles, pour régir le secteur. C'est la mission que s'est donné le Centre pour la 4e révolution industrielle du Rwanda (C4IR Rwanda). A sa tête : Crystal Rugege.

« Je dirige une équipe de personnes brillantes, qui travaillent à relever certains des défis les plus complexes de la gouvernance technologique. Leur but est de co-concevoir des cadres de gouvernance qui favorisent l'innovation, tout en atténuant activement les risques », explique la responsable. Elle travaille en collaboration avec le gouvernement, le secteur privé, la société civile et le milieu universitaire, ainsi qu'avec des parties prenantes du monde entier.

Crystal Rugege n'est pas novice dans ce secteur d'activité. Après un début de sa carrière chez IBM Silicon Valley Lab, en tant qu'ingénieur logiciel, elle a joué un rôle déterminant dans la mise à l'échelle du campus de l'Université Carnegie Mellon, en Afrique, puis a rejoint le C4IR Rwanda. La Directrice générale siège également au sein de plusieurs conseils d'organisations

privées et publiques, liées au digital, comme celui d'I&M Bank Rwanda PLC ou du groupe consultatif technique du PNUD sur l'Afrique, à la tête de la 4e RI.

Poussée par son père à s'orienter vers l'écosystème de la Tech, Crystal Rugege est fière de son parcours et espère inspirer d'autres femmes. *« Un grand nombre de femmes africaines du secteur apportent des contributions positives à notre société. J'aimerais en voir encore plus, pour exploiter pleinement le potentiel de la technologie et rendre nos sociétés plus équitables et inclusives. »* Elle en est persuadée : l'empowerment des femmes commence dès le plus jeune âge.

« Les parents et les enseignants doivent veiller à ce que les jeunes filles sachent qu'elles ont une chance égale de poursuivre la carrière de leur choix. » Car les femmes sont un véritable atout dans le domaine : *« Par exemple, une équipe d'ingénieurs à parité entre les hommes et les femmes amène la question de l'inclusion du genre dans la conception et l'utilité d'un produit ! »* assure la Directrice générale du Centre pour la 4e révolution industrielle du Rwanda.

Camille Dubruel

MAME ABY SEYE

L'incarnation de l'inclusion sociale

Auréolée de dix-huit années d'expériences et d'une carrière professionnelle construite entre la France et le Sénégal, Mame Aby Seye, Ministre Déléguée générale à l'Entrepreneuriat rapide des femmes et des jeunes (DER/FJ), témoigne d'un parcours assez singulier.



Sans surprise, la quadragénaire a reçu, une deuxième fois, la confiance du chef de l'Etat sénégalais. Cette fois-ci pour occuper le poste de Ministre Déléguée générale à l'Entrepreneuriat rapide des femmes et des jeunes (DER/FJ).

Mame Aby Seye est officiellement entrée dans ses fonctions le 21 mars. Sa mission ? Contribuer à promouvoir, à développer et à dynamiser l'entrepreneuriat, qui est la principale occupation de la population sénégalaise. Comme l'indique le Recensement général des entreprises (RGE 2016), près de 60% de la population active du Sénégal sont constitués d'entrepreneurs individuels.

Accomplir une telle mission n'a rien de complexe pour celle qui, depuis toujours, est portée par l'humain, l'inclusion sociale et l'équité territoriale.

Pour mériter la confiance placée en elle, la ministre a réalisé l'inédit. Nommée, en 2019, à la tête du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT), créé en 2014, Mame Aby Seye a permis à près de 115 000 personnes d'être accompagnées et financées par l'institution. Et ainsi pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle. Mieux, elle renforce le

statut de leader du Sénégal en matière de financement de la formation à l'échelle panafricaine. « *Il est primordial que les femmes et les jeunes entrepreneurs puissent avoir accès aux ressources numériques, sur l'ensemble du territoire. C'est pourquoi les TIC et l'innovation sont parmi les domaines d'intervention prioritaires de la DER/FJ, au Sénégal. L'objectif est de faire du pays un véritable hub de l'économie innovante en Afrique* », tranche la titulaire d'un Doctorat en Sociologie-Démographie et d'un DESS en Urbanisme-Aménagement.

Son passage en France à l'Association des consultants en aménagement et développement (ACAD), ainsi qu'à l'ONG ENDA Tiers-Monde et à la Caisse des dépôts et de consignations, au Sénégal, ont renforcé ses convictions. Aujourd'hui, plus que jamais, Mame Aby Seye œuvre pour l'inclusion socio-économique des sénégalais à travers le numérique. Et pour un accompagnement financier ou non des femmes et des jeunes entrepreneurs.

Michaël Tchokpodo



RACHEL SIBANDE Pionnière de l'innovation au Malawi

C'est l'une des figures incontournables de l'entrepreneuriat social dans le domaine de la technologie. Experte de la transformation numérique et du traitement des données, Rachel Sibande a créé le premier centre de technologie et d'innovation du Malawi.

En créant l'incubateur mHub, Rachel Sibande a voulu soutenir le développement des solutions technologiques locales. Plus de 40 000 jeunes entrepreneurs innovants ont pu bénéficier de ce projet.

Cette férue d'innovation cumule plus de quinze années d'expérience dans la gestion de projets de développement axés sur la technologie, dans des secteurs tels que la santé, l'agriculture, la finance et la gouvernance.

Depuis 2017, elle travaille pour la Fondation des Nations unies, où elle occupe actuellement le poste de Directrice principale de l'Assistance aux pays. Sa mission consiste à accompagner les pays d'Afrique dans leur processus de transformation digitale.

En 2020, Rachel Sibande a obtenu un Doctorat en Informatique à l'Université Rhodes, en Afrique du Sud. Elle est également titulaire d'une Licence en Informatique de l'Université du Malawi et

d'une Maîtrise en Théorie de l'information, codage et cryptographie de l'Université de Mzuzu.

Ses initiatives entrepreneuriales lui ont valu d'être citée à deux reprises par le magazine Forbes. D'abord parmi les 30 entrepreneurs africains, de moins de 30 ans, les plus prometteurs (2016). Puis, comme créatrice de nouvelles richesses, en 2019. Elle est également ambassadrice du Next Einstein Forum, lequel récompense les champions de la science et de la technologie en Afrique. Elle a également reçu le Prix pour les Femmes visionnaires, de l'institut Anita Borg.

Junie Maffock

HAFOU TOURÉ SAMB

Une experte dans l'investissement et le développement des affaires

Hafou Touré Samb est une femme d'affaires ivoirienne, qui travaille sur les politiques d'amélioration des conditions des PME. Leader de la French-African Foundation (FAF), elle intervient aussi bien dans le secteur public que le privé. Et a fondé, en 2019, le cabinet HTS Partners. Il propose des services professionnels et de conseil aux PME d'Afrique subsaharienne et sur les marchés développés. HTS Partners met l'accent sur le renforcement des capacités, le développement des affaires, la préparation à l'investissement et la formation des dirigeants, dont les femmes africaines entrepreneures.



A la tête d'HTS Partners, l'Ivoirienne s'est fait connaître notamment grâce à un savoir-faire acquis au sein des grandes institutions financières - dont la Société financière internationale (SFI), la Banque mondiale, et la Banque africaine de développement (BAD). Et également dans le secteur privé, où elle a débuté sa carrière, en 2012, en qualité d'analyste en évaluation de crédit, chez Moody's. Hafou Touré Samb a ensuite rejoint la banque d'investissement à UBS, puis le cabinet Deloitte Advisory.

Depuis décembre 2021, la fondatrice d'HTS Partners combine ces fonctions avec celles de Directrice de Cabinet adjointe du ministère ivoirien de la Promotion des PME, de l'Artisanat et de la Transformation du secteur informel. Dans ce ministère, elle travaille sur les

politiques d'amélioration des conditions des PME ivoiriennes.

Hafou Touré peut se targuer d'être la première femme de Côte d'Ivoire à avoir obtenu, en 2019, un Master en Administration des affaires (MBA), à Wharton School, Université de Pennsylvanie. Et c'est la plus jeune femme de l'histoire de son pays à avoir effectué un double master en Administration des affaires et en Administration publique (MBA /MPA), à Wharton et à la Harvard Kennedy School, en 2018. En 2010, elle avait déjà obtenu un double Bachelor of Science en Mathématiques appliquées et statistiques, et un en Business Management avec une spécialisation en Finance, avec mention, à la Stony Brook University, à New York.

Anselme Akéko



MERIEM ZAIRI

Au service de l'entrepreneuriat innovant

Meriem Zairi est à la tête du fonds d'investissement SEAF, dans la région MENA. Et cumule une expérience de vingt ans dans les métiers de l'investissement, en Europe et en Afrique. Passionnée d'entrepreneuriat innovant, elle milite activement pour accélérer la transformation digitale des structures et pour développer l'écosystème des start-up au Maroc.

Meriem Zairi est Directrice générale de SEAF Morocco, un fonds d'investissement dédié aux start-up et aux TPME innovantes. En plus de ses responsabilités au Maroc, elle est également Senior Managing Director pour la région MENA. Experte dans le domaine du capital-risque, elle est reconnue pour ses compétences techniques et pour son engagement dans le développement de l'écosystème et auprès des entrepreneurs.

Avant de rejoindre SEAF, en 2017, Meriem Zairi a passé plus de 15 ans dans le capital-investissement, en Europe et en Afrique. Diplômée de l'ESSEC, en 2002, elle a débuté sa carrière en France, au sein de Montagu Private Equity (ex HSPC Private Equity), un fonds d'investissement dont les actifs sous gestion dépassaient 4 milliards d'euros. Grâce à cette expérience, elle a pu accroître sa maîtrise des transactions et de la structuration, dans divers secteurs. Et notamment dans les médias, l'alimentation, la santé, la distribution et l'industrie automobile.

En 2010, Meriem Zaizi est rentrée au Maroc pour occuper le poste de Directrice des investissements, chez Infra Invest, un fonds d'infrastructure africain basé à Casablanca. Elle a réussi à lever et clôturer 80 millions d'euros pour ce fonds d'infrastructure panafricain. Pendant cette période, elle a également conclu la première opération du fonds au Kenya.

Après son expérience dans le domaine du capital-investissement, Meriem Zairi est devenue entrepreneure. Elle a lancé deux entreprises actives, dans le secteur de l'agroalimentaire, au Maroc.

Son parcours entrepreneurial lui a permis de se confronter aux difficultés que peuvent rencontrer les jeunes porteurs de projets. Cette expérience l'a poussée à s'engager pleinement en faveur de l'écosystème au Maroc, dans le but d'accompagner les entrepreneurs dans la réussite de leurs projets. Un défi qu'elle tente de relever, au quotidien, en président la commission « *Start-up & transformation digitale* », à la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM).

Adil Abdelali

Un engagement pour l'égalité numérique en Afrique



Orange Digital Center

Un espace gratuit d'accompagnement des jeunes consacré à l'innovation :

- formations pratiques sur les technologies innovantes
- ateliers de prototypage numérique
- incubation technologique
- accélération de start-up à l'international

Les Orange Digital Centers sont présents en Tunisie, au Sénégal, au Cameroun, en Ethiopie, au Mali, en Côte d'Ivoire, en Jordanie, au Maroc, en Egypte, en Sierra Leone, au Burkina Faso, à Madagascar, en Guinée Conakry, au Libéria et prochainement en République Démocratique du Congo, au Botswana, en République Centrafricaine et en Guinée Bissau.



**Vous rapprocher
de l'essentiel**

TUNISIE

Amira Cheniour, l'Amazone de l'Agritech

Co-fondatrice de Seabex, Amira Cheniour se définit comme une agripreneur 5.0. A son actif, Plus de dix ans d'expérience dans l'industrie du software et du hardware. Sa passion pour l'Agritech s'est accrue après une rencontre bouleversante : la désolation d'un paysan qui a tout perdu de sa récolte. Depuis, cette ingénieure en logiciel, titulaire d'un E-MBA de l'Université central en Tunisie, multiplie les initiatives pour aider les agriculteurs à mieux profiter de leur labeur, en Tunisie et au-delà.

Souleyman Tobias



Amira Cheniour

Co-fondatrice de Seabex

Témoin des souffrances d'un paysan de Tozeur, en Tunisie, qui avait tout perdu de sa récolte, Amira Cheniour n'a pas pu rester les bras croisés. Cet événement a été le catalyseur de sa passion pour l'Agritech.

L'entrepreneure originaire d'El Mahrès, une ville touristique et agricole au sud de Sfax, va alors faire de la problématique de la rationalisation de l'eau son principal combat. Cette ingénieure diplômée en Informatique de l'INSAT et ESPRIT, qui est également

titulaire d'un E-MBA à l'Université central en Tunisie, va décider d'innover pour la performance de l'agriculture.

De cet engagement est née la Seabex, en 2015. La start-up aide les agriculteurs tunisiens à mieux maîtriser les ressources en eaux. L'idée d'Amira Cheniour est de mettre l'Intelligence artificielle au service de l'agriculture.

« La mission de Seabex est de rendre l'irrigation de précision accessible à tout type d'agriculteur, qu'ils soient technophiles ou analphabètes, en leurs fournissant des décisions d'irrigation spécifiques et confiantes », confie-t-elle. Sa jeune pousse met à la disposition de l'agriculture des données précises, notamment sur les besoins des sols en eaux. Avec ses cofondateurs, Taher Mestiri et Inés Hamida, la jeune entrepreneure travaille à faire de Seabex une solution « pour une irrigation optimisée et une productivité optimale ».

Seabex.com, la plateforme d'Amira Cheniour, permet de réaliser des tests rapides. A commencer par des estimations, via des visualisations précises, grâce à l'imagerie satellitaire. Et in fine, l'agriculteur peut donc automatiser son irrigation et gagner du temps, tout en économisant des ressources en eau et des ressources financières. « Nous avons conçu notre solution pour permettre à chaque agriculteur de prendre lui-même la bonne décision pour les champs de sa ferme », explique-t-elle.

Motivante et perspicace

Avec ce projet innovant, Amira Cheniour a décroché plusieurs prix. Sa plus récente distinction date de 2022. Elle a été sélectionnée par PAYA, comme l'une des dix phénoménales fondatrices STEM en Afrique.

Elle a également été présélectionnée parmi 12 innovatrices féminines et a été en tête du Quartz Africa Innovators 2021. En 2020, la NextWomenTunisie l'a désignée comme l'une des 100 meilleures femmes entrepreneures en Tunisie de l'année.

Aussi, la jeune entrepreneuse a décroché, en 2018, le Prix national Orange de l'entrepreneuriat social dans la région MENA, décerné par Orange Tunisie. Et en 2017, Amira Cheniour a été consacrée Star-femme entrepreneure de l'année, au Sommet du G20, à Berlin, par "Ye Femal Entrepreneur".

L'Ingénieure en informatique a commencé son parcours professionnel chez Orange Tunisie. Après trois mois d'imprégnation dans le milieu professionnel, elle s'est envolée pour accompagner une start-up durant neuf mois. Plus tard, la CEO de Seabex a lancé, avec un ami, I.T. Grapes. Ensemble, ils ont ensuite piloté Seabex.

La jeune entrepreneure ne cache pas ses ambitions. Celles de faire de son projet le plus grand réseau de collaborateurs en agriculture de précision. Une vision à laquelle elle travaille de concert avec ses co-fondateurs, Taher Mestiri et Inés Hamida, en complicité avec l'ensemble de leurs équipes.

Seabex en pleine floraison

Malgré les difficultés, Amira Cheniour a su faire preuve de pugnacité. Au départ, il a fallu convaincre les agriculteurs de la pertinence de la solution que propose Seabex.

Puis, ce fut au tour des investisseurs, pour le développement du projet. Et enfin, des ressources humaines. Infatigable devant ces difficultés, Amira Cheniour peut aujourd'hui se féliciter d'avoir une équipe sur laquelle elle peut compter. Cette abnégation a permis à Seabex de rentrer, en 2020, en incubation, à Lab O, en pleine période de Covid.

« L'impact de Seabex s'est étendu de la Tunisie à la France. Et aujourd'hui, grâce à notre partenariat avec la Chambre d'agriculture du Loiret, nous remplaçons le seul outil d'aide à la décision en irrigation, conçu par la Chambre et vendu aux agriculteurs, par une nouvelle solution. Elle combine la plateforme Seabex avec la base agronomique de la Chambre d'agriculture, qui est la plus complète en France », se réjouit Amira Cheniour. Bientôt, elle s'implantera au Bénin, où ses équipes accompagnent 400 agriculteurs, « à travers des décisions d'irrigations envoyées par la plateforme, via SMS, en partenariat avec les acteurs locaux – association et centre d'expertise ». « Dans les deux ans à venir, le plan d'expansion s'enchaînera au Sénégal, en Algérie et en Egypte », confie-t-elle.

Amira Cheniour est convaincue que l'Afrique sera le grenier du monde. « La suffisance alimentaire mondiale commencera en Afrique. Et l'Agriculture sera le principal secteur du continent qui lui donnera son indépendance économique et lui rendra sa richesse. Pourquoi donc ? Parce que l'Afrique dispose de la plus grande masse de terres arables de la planète. L'écart entre ce que nous produisons actuellement en Afrique

et ce que nous pourrions produire sur cette terre est bien plus important que partout ailleurs », soutient l'ingénieure logiciel.

Seabex clôture bientôt une levée de fonds de 1,5 million d'euros. Ce financement lui permettra d'optimiser sa solution, d'agrandir son équipe et de s'étendre sur les autres marchés, en MEA, afin de renforcer les capacités de plus que 50 000 agriculteurs. Selon les prévisions d'Amira Cheniour, il sera possible de couvrir plus de 50 000 hectares, sur les trois prochaines années.

La connexion de la co-fondatrice de Seabex à l'agriculture influence ses choix à la tête de la start-up, tout comme son parcours d'ingénieur logiciel, sa passion pour l'AgriTech et ses nombreuses expériences aux postes de management. Pour le reste, Amira Cheniour appelle à la motivation.

« Il faut parler des success stories des Women Led Tech Start-up pour montrer que cela fonctionne et que les femmes ont leur place, tout comme les hommes, dans ce secteur. Il faut créer des fonds d'investissements dédiés et des mécanismes d'encouragement, afin de supporter les idées innovantes menées par des femmes. Je le dis et je le redis, le jour où la femme arrêtera de dire " ça ne fonctionnera pas parce que je suis une femme ", le jour où elle cessera d'identifier ce qui est plus adapté aux femmes et ce qui est plus adapté aux hommes, ce jour-là, elle commencera à créer son succès. L'entrepreneuriat est un état d'esprit. Il n'est pas basé sur le genre », conclut la patronne de Seabex.

SOWIT

Une start-up africaine championne de l'AgriTech

L'Agriculture africaine doit atteindre son vrai potentiel. C'est la conviction des fondateurs de SOWIT. La start-up, créée fin 2018, trace ses sillons pour semer les graines d'une agriculture africaine durable et rentable. Ses solutions sont le fruit d'un mélange d'Intelligence artificielle, d'agronomie et de télédétection. En seulement cinq années d'activité, SOWIT convainc déjà les agriculteurs, les bailleurs de fonds et les gouvernements. Focus sur les ambitions de cette start-up qui entend assurer la durabilité de l'agriculture africaine.

Souleyman Tobias



« L'aventure SOWIT est née, à la fin de l'année 2018, de la volonté de tenir à disposition du continent africain les technologies nécessaires à son émergence », confie Hamza Rkha Chaham, l'un des cofondateurs de la start-up. Avec son partenaire Hamza Bendahou, ils soutiennent qu'il s'est agi de transformer la frustration des agriculteurs africains. Des agriculteurs qui « *plafonnaient en termes de rendements* » en solution. Dès 2019, la start-up a déployé ses premières solutions en Zambie et en Éthiopie.

« En Éthiopie, SOWIT a signé un accord avec le Ministère de l'Agriculture pour estimer les rendements des céréales. Ces cultures sont au centre de la sécurité

alimentaire. En Zambie, la start-up a lancé la formation de son réseau de partenaires africains. Plus de 26 entreprises sont désormais regroupées sous la bannière AfricaGoesDigital. Elles accompagnent au quotidien les agriculteurs dans plus de dix pays africains », témoigne Hamza.

SOWIT n'a pas tardé à convaincre les fonds d'investissement. En 2019, la jeune pousse a accéléré son développement grâce à une levée de fonds d'un million de dollars effectuée par SEAF - (Small Enterprise Assistance Funds)-. Cet acteur majeur du financement de l'innovation au Maroc a drainé un autre investisseur institutionnel : la Caisse marocaine des retraites.



« Notre investissement dans SOWIT marque une nouvelle ère du financement de l'innovation au Maroc. Elle est portée par des Marocains d'ici et de l'étranger, qui ciblent les marchés émergents », a déclaré Abdelouahid Benlamlih, Directeur d'investissement de SEAF. Selon ses fondateurs, l'accélération du développement de SOWIT a contribué, en 2021, à la couverture de plus de 70 000 hectares. A cela s'ajoute le soutien, à hauteur de 330 000 €, de la Banque Publique d'Investissement pour la Recherche et Développement de la start-up.

La donnée au centre de l'agriculture de précision

SOWIT s'est donnée comme mission d'apporter aux agriculteurs, aux investisseurs et aux décideurs les informations nécessaires pour viabiliser les investissements agricoles. Grâce au drone, au satellite ou à l'imagerie Smartphone, SOWIT aide les agriculteurs à prendre les meilleures décisions sur l'irrigation, la fertilisation, l'estimation du rendement, etc. Ces solutions sont basées sur l'Intelligence artificielle via l'analyse des données, l'agronomie et la télédétection. Aux banques, aux assurances et au gouvernement, la start-up apporte les informations manquantes pour garantir l'efficacité des processus de prise de décision.

SOWIT « fournit quotidiennement, aux acteurs des

chaînes de valeur agricole, les outils d'aide à la décision », explique Hamza Rkha Chaham.

« SOWIT s'appuie sur une puissante data-warehouse alimentée par des données spatiales, environnementales et consolidée par les données « terrain » collectées par les Sowers. C'est cette combinaison de données multidimensionnelles qui lui permet de parler aussi bien les langages des agriculteurs, que des banquiers, des assureurs ou des gouvernements », ajoute-il.

Hamza était cet argumentaire. « Aujourd'hui, nous aidons les producteurs à tirer le meilleur de leurs parcelles et à optimiser leurs opérations et leurs intrants. Nous les aidons aussi à réfléchir à la mise en culture d'une parcelle en fonction des conditions environnementales et des capacités des producteurs. Plus encore, nous fournissons des données à des institutions financières et à des gouvernements pour les aider à construire des produits adaptés aux besoins des producteurs. Et pour faire en sorte qu'ils puissent obtenir de bons financements, et ainsi se couvrir et nourrir sainement leurs populations ». Les collaborateurs de la start-up, qui sont installés dans plusieurs pays, ont pour mission de « s'assurer que la donnée est digeste et qu'elle permet à l'agriculteur de prendre de meilleures décisions. » Le but final est « de donner des réponses immédiates et responsables aux agriculteurs pour les aider à faire face

aux difficultés qu'ils rencontrent et à tirer le meilleur de chaque saison », précise SOWIT.

La jeune pousse ne cache pas son ambition de « *devenir la référence de la «data» pour les chaînes de valeur agricole* » en Afrique. Pour atteindre cet objectif, la start-up doit participer au renforcement du potentiel agricole du continent. Hamza Rkha Chaham pense que cela passe par une meilleure structuration du marché agricole africain. Le cofondateur de SOWIT convient qu'il faut prouver « *qu'une avant-garde agricole jeune et déterminée peut relever le défi alimentaire africain* ». « *A long terme, le but est de redonner de la fierté au continent et d'apporter des solutions et des opportunités aux centaines de millions de ruraux qui arrivent sur le marché de l'emploi.* »

Un champ d'action en croissance

Les ambitions de SOWIT sont à la hauteur du défi de l'agriculture africaine. Pour mieux les aborder, la start-up travaille à son implantation rapide sur l'intégralité du continent. Pour l'heure, elle revendique un réseau d'agronomes dans 18 pays africains. Et elle continue d'étendre son champ d'action, prouvant ainsi qu'elle est en capacité d'accompagner le développement durable de l'agriculture africaine. En mars, la jeune entreprise a signé un accord avec la Banque agricole du Niger. Ce partenariat a vocation à « *évaluer, par télédétection, le potentiel des parcelles à financer* ». Pour SOWIT, ce nouveau marché met en évidence la nécessité d'apporter des informations concrètes aux investisseurs en réponse aux interrogations

qu'ils se posent dans l'accompagnement des agriculteurs.

Avant le partenariat signé avec le Niger, SOWIT comptait « *25 Sowers travaillant au quotidien à l'émergence d'une avant-garde agricole africaine. Et quelque 100 000 agriculteurs capables de changer le cours de l'histoire et de mener la révolution - doublement verte - tant attendue* », affirme l'entreprise portée par Hamza Rkha Chaham et Hamza Bendahou. Actuellement, 11 450 agriculteurs bénéficient de l'accompagnement de la start-up. Et trois gouvernements africains ont déjà utilisé les «data» SOWIT.

L'Afrique, terre de l'AgriTech

SOWIT se félicite de la dynamique en cours sur le continent. « *Nous sommes satisfaits de la dynamique qui émerge sur des territoires en Afrique et constatons avec succès que certains considèrent à présent la souveraineté alimentaire comme une priorité. C'est cela le changement. Celui de refuser d'ouvrir les ports et de satisfaire uniquement les populations urbaines. Et de faire en sorte que les populations rurales puissent construire leur compétitivité en s'appropriant les innovations et en devenant les pivots de l'émergence du continent* », se félicite la jeune entreprise. Du reste, elle assure que « *l'Afrique est déjà la terre de l'AgriTech* ».

Selon les initiateurs de SOWIT, « *pour consolider ce leadership et faire en sorte que les locomotives tirent l'ensemble du marché, il est nécessaire que les politiques publiques soient ouvertes; et qu'un cadre professionnel favorable à l'innovation soit posé, tout en soutenant les champions continentaux que la jeunesse africaine ne tardera pas à suivre* ».



AGRITECH4MOROCCO

L'innovation agricole au centre de la stratégie marocaine

Au Maroc, l'innovation dans le secteur agricole s'inscrit dans la stratégie Génération Green 2020-2030. Elle reçoit des appuis des secteurs public et privé, ainsi que des partenaires internationaux. Le challenge AgriTech4Morocco participe à cet élan. Pour répondre aux défis de l'agriculture du pays, et voire au-delà de l'Afrique, le Maroc compte se doter d'un vivier d'entrepreneurs agricoles porteurs de projets innovants.

Souleyman Tobias



A la mi-juillet, le challenge AgriTech4Morocco va permettre à une dizaine de projets innovants de se présenter à des bailleurs de fonds et les acteurs de l'écosystème agricole du Maroc. L'initiative est portée par le CGIAR, via l'Accelerate for Impact Platform (A4IP), la Banque Mondiale et IMPACT Lab. Elle est soutenue par des institutions comme la GIZ, le Ministère de l'Agriculture, de la pêche maritime, du développement rural, des eaux et forêts du Maroc (MAPMDREF) et le Pôle d'Agriculture Digitale (PAD). Tous ces acteurs partagent la vision du Maroc : celle d'encourager la transformation de son agriculture par les technologies disruptives.

Selon le professeur Loubna El Mansouri, Directrice du projet Pole d'Agriculture Digitale, l'idée du challenge AgriTech4Morocco est de faire émerger de nouveaux talents. Et d'encourager le passage de l'idéation aux produits et aux services, puis au prototype.

« Il s'agit également de produire et de déployer, sur le terrain, la montée en puissance des technologies d'agriculture 4.0, à différentes échelles, avec une approche plus globale. »

Pour IMPACT Lab, l'objectif est de « *construire un écosystème entrepreneurial dans le secteur agricole au Maroc* ». C'est ce qui a conduit l'incubateur à lancer le "Launchpad Agritech" en 2021, de sorte à sensibiliser les entrepreneurs aux opportunités d'innovation

dans le secteur agricole. Et pour accélérer dix start-up Agritech marocaines et les mettre en relation avec des grandes entreprises du secteur, dans une dynamique d'innovation ouverte.

« Ces initiatives s'inscrivent parfaitement dans les objectifs de la Stratégie Génération Green 2020-2030 du Maroc. Nous encourageons l'entrepreneuriat des jeunes, dans le monde rural, en mettant en avant les opportunités du secteur, au-delà des modèles traditionnels de production, et en favorisant l'attractivité de l'entrepreneuriat agricole. En parallèle, nous accompagnons le développement et la dissémination des innovations et des nouvelles technologies pour répondre aux enjeux du secteur agricole marocain et pour construire une agriculture performante et durable », soutient Salma Kabbaj, CEO d'IMPACT Lab.

Solutions innovantes

La viabilité des solutions innovantes nécessite aussi leur visibilité. Les initiatives comme le Challenge AgriTech4Morocco constituent des plateformes de mise en valeur pour les jeunes entrepreneurs. Entre la formation, le réseautage et les tribunes de présentation des projets, AgriTech4Morocco veut mettre la lumière sur ceux qui innovent en faveur d'une agriculture plus résiliente et plus durable sur le continent.

Pour IMPACT Lab, le programme d'accélération du Challenge va aider les innovateurs à valider l'adéquation de leurs solutions avec le marché marocain et à développer leur business model.

« Ils seront encadrés par des experts de l'entrepreneuriat innovant et par des experts scientifiques. Ils seront aussi connectés à des acteurs clés du secteur pour explorer des collaborations potentielles. L'accélération se clôturera par un pitch devant un parterre d'institutions publiques, d'entreprises, d'investisseurs et de médias, pour présenter les réalisations des participants », précise Salma Kabbaj.

L'A4IP connectera les participants aux chercheurs du CGIAR et à d'autres leaders de l'écosystème de l'innovation, de sorte à accroître la visibilité de leurs solutions à l'échelle mondiale. L'évènement leur permettra également d'accroître leurs réseaux et de renforcer leurs technologies grâce au soutien technique et scientifique du CGIAR.

Le Pôle d'Agriculture Digitale (PAD) ajoute que « les lauréats du Challenge peuvent bénéficier d'un accompagnement, par des experts de renommée internationale en matière de digitale agricole et d'agronomie. Ils pourront aussi bénéficier de la disponibilité d'étudiants doctorants et ingénieurs, ainsi que de la mise à disposition d'un espace d'incubation doté de toutes les facilités requises ». Quant aux jeunes entrepreneurs, Loubna El Mansouri assure qu'ils auront accès à l'ensemble du réseau des administrateurs du PAD, dont plus de 90 % relèvent du secteur public. Et, à la clé, des perspectives d'accès à la commande publique et à un déploiement à grande échelle.

Recherche et financements

Les programmes d'accompagnement des projets au Maroc - et sur le continent - ne sauraient être les seuls moyens de promouvoir l'innovation agricole. Le CGIAR appelle à miser sur la recherche et le financement des acteurs. « Les participants à l'AgriTech4Morocco Innovation Challenge peuvent largement bénéficier du travail effectué par l'A4IP. Pour soutenir l'agriculture durable et l'action climatique, cette plateforme de recherche pour le développement du CGIAR co-conçoit et met à l'échelle des technologies basées sur la science. » Et pour le financement, AgriTech4Morocco offre l'opportunité aux acteurs du secteur public de catalyser l'intérêt des investisseurs privés pour le secteur agroalimentaire marocain. « L'accroissement du financement incitera les entrepreneurs du secteur de l'agritech, à collaborer et à développer des solutions. Il en sera de même pour le soutien personnalisé aux technologies en capacité de répondre aux défis des chaînes de valeur agroalimentaires », argumente Gianpiero Menza, Responsable Partenariats & Finance Innovante du CGIAR.

L'implication de la Banque Mondiale sur le projet pourrait offrir de belles perspectives, selon Majid Lahlou de la Direction des Systèmes d'Information du Ministère de l'Agriculture, de la pêche maritime, du développement rural, des eaux et forêts du Maroc (MAPMDREF). De son point de vue, la présence de l'institution de Breton Wood marque son engagement à accompagner la déclinaison des

axes de la nouvelle stratégie Génération Green 2020-2030. Et, en particulier, l'objectif de créer une nouvelle génération de jeunes entrepreneurs, en milieu rural et de fournir des e-services numériques pour les 2 millions d'agriculteurs, qui seront connectés d'ici à 2030 ».

Relever les défis

Le 22 avril, Akinwumi Adesina, Président de la Banque africaine de développement (BAD), a appelé l'Afrique à se préparer à une crise mondiale inéluctable. Il a tenu ses propos lors de l'Africa Center de l'Atlantic Council. Le continent a pour défi de « réussir à nourrir 2,5 milliards de personnes en 2050, avec toujours moins de surface dédiée à l'agriculture, des terres moins fertiles et des ressources hydriques plus limitées », a souligné Salma Kabbaj. Face à ce challenge, l'innovation reste une piste prometteuse de solutions pour optimiser l'agriculture africaine.

Mais, « à l'échelle du continent, il n'y a pas d'uniformité et les avancées en termes d'innovation agricole sont très variables », a fait remarquer la Directrice du projet Pole d'Agriculture Digitale. « Au Maroc, il existe un système riche en initiatives pour promouvoir le digital agricole, lesquelles ont été amorcées avec le Plan Maroc Vert (PMV : Stratégie Agricole du Maroc 2008-2020), et dont les principales avancées sont à venir avec la

Génération Green ». Le pays dispose de programmes pour promouvoir et encourager l'entrepreneuriat et notamment l'entrepreneuriat 4.0. Des initiatives qui « sont le baromètre de l'écosystème de l'innovation agricole au Maroc et qui montrent des indicateurs au vert », se réjouit le Pôle d'Agriculture Digitale.

AgriTch4Morocco s'efforcera de contribuer à la réalisation de la Stratégie Génération Green.

« Le Maroc dispose de plusieurs atouts pour se positionner en tant que hub d'innovation dans le secteur agricole, à l'échelle du continent. Il dispose d'un pool de talents bien formés, d'instituts de recherche reconnus à l'échelle africaine et d'entreprises rayonnant sur le marché national et à l'international. A présent, il convient de capitaliser sur ces atouts et de faire converger les différentes dynamiques, tout en créant un environnement propice au développement d'un écosystème de start-up Agritech performantes. Il faut aussi s'assurer que l'accès à la technologie se démocratise, tant en termes de coût que de facilité d'usage, pour toucher l'ensemble des agriculteurs », fait remarquer Salma Kabbaj. Pour le CGIAR, l'innovation agricole doit répondre au plus urgent. A savoir : l'adaptation aux risques climatiques, l'intégration des chaînes de valeur, le renforcement des capacités, les services financiers, ainsi que l'amélioration de la traçabilité et l'accès au marché.



***Nous vous accompagnons
au quotidien pour une meilleure
gestion de votre entreprise.***

**Gestion Financière et Logistique
des Entreprises - Accompagnement
des Projets - Formations Certifiantes -
Accompagnement ERP**



**ITECH Solutions
Un Groupe Africain
en pleine **expansion.****

TENDANCE

La mobilité continentale, une opportunité pour les talents !



Aujourd'hui encore, « 97% de candidats sont prêts à s'expatrier ». Pour le cabinet de recrutement multisectoriel, Fed Africa, la quasi-totalité des candidats locaux ou issus de la diaspora, « indique être prête à changer de pays pour une opportunité professionnelle. Très attractive sur un CV et demandée par de plus en plus d'entreprises, l'expérience internationale est une étape de carrière qui semble de plus en plus se normaliser ».

Dans le lot, 90% des embauches, au sein des multinationales, sont aujourd'hui des contrats locaux, qu'il s'agisse de natifs du pays, d'autres pays africains ou de membres des diasporas rentrés en Afrique. Une tendance plus en hausse au Nigéria, en Côte d'Ivoire et au Maroc, en raison de la disponibilité, dans certains secteurs clés, des compétences locales, de la

Selon les périodes, deux courbes se sont toujours dessinées : celles du départ massif des jeunes Africains vers les grandes écoles européennes (HEC, ESSEC, Polytechnique, etc.), pour acquérir de nouvelles compétences. Et le retour au bercaïl d'autres pour contribuer au développement local et se reconnecter à leurs sources. Ainsi, dans les années 80-90, aux lendemains des indépendances encore marqués par la crise économique, l'instabilité politique et la difficile restructuration des Etats, la fuite des cerveaux était à la fois une panacée pour les candidats et un problème à régler pour les Etats.

rentabilité de la main-d'œuvre locale et d'une meilleure connaissance de l'écosystème. Et comme si cela ne suffisait pas, la législation dans certains pays comme l'Afrique du Sud impose le recrutement des talents locaux aux grands groupes étrangers.

C'est définitivement clair : l'africanisation des talents est en marche. En témoigne les flux intra-africains et les mouvements des travailleurs des diasporas vers l'Afrique. Si l'annonce de l'Organisation des Nations Unies selon laquelle, la moitié de la population mondiale va vivre en Afrique avant 2050 est effective, il resterait néanmoins un grand vide à combler, celui de la formation des cadres pour répondre aux exigences actuelles du marché de l'emploi et surtout des employeurs étrangers.

Pour Deffa Ka, Manager de Fed Africa, « la mobilité des talents en Afrique participe activement au dynamisme du continent. La mobilité transcontinentale des candidats reste extrêmement forte et le souhait des candidats en dehors du continent africain qui ambitionnent d'y poursuivre leur carrière poursuit son chemin. L'Afrique est et reste attractive ». Reste donc la multiplicité des opportunités d'emplois et des ressources locales intellectuellement prêtes à les saisir. Quels sont les limites et progrès de la mobilité des talents en Afrique ? Analyse dans ce dossier.

ENTREPRISE

Atos Sénégal, un projet construit par des talents mobiles

En 2014, Atos Sénégal a vu le jour, grâce à l'implication de talents locaux et d'autres issus du siège de l'entreprise en France. Depuis, la société poursuit son ascension, avec une forte politique de mobilité pour attirer les meilleurs talents du secteur IT, issus de tout le continent et une implication conséquente dans la formation. Retour sur une success story.

Camille Dubruelh

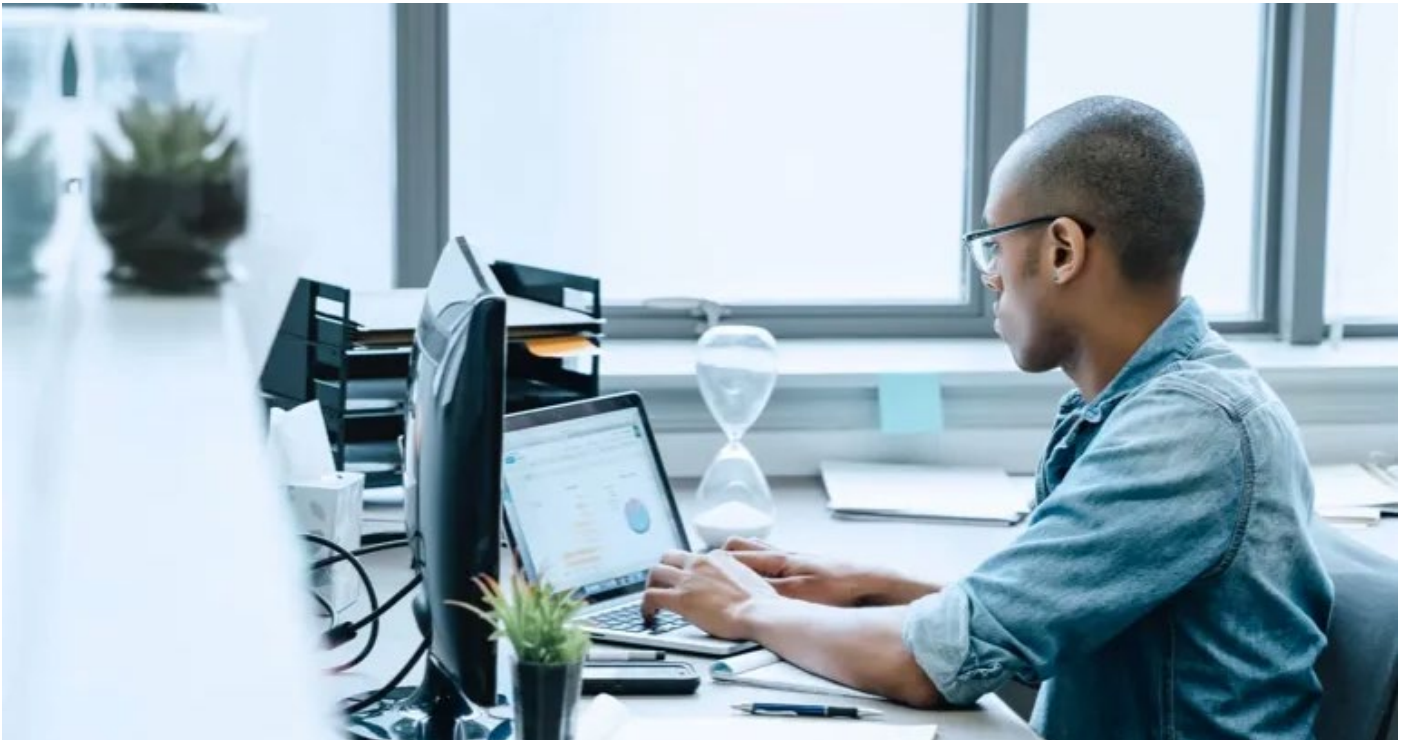


« Chez Atos, il n'y a pas d'expatriés placés à des directions locales. C'est une société de service et les responsables doivent connaître la culture du pays. » Directeur général de la branche Afrique, Alpha Barry s'enorgueillit du succès des filiales sur le continent. Un succès engendré par des locaux. « Sur les 2500 collaborateurs, un seul est expatrié ! » s'amuse-t-il. L'entreprise française, leader dans la transformation numérique, mise sur le développement en Afrique grâce aux talents du continent ou à ceux issus de la diaspora.

L'exemple le plus parlant est sans doute la création d'Atos Sénégal qui a, dès ses premières années d'existence, rencontré un franc succès. « Atos France a misé sur la création d'Atos Sénégal en lui confiant des

contrats en sous-traitance. Très vite, nous nous sommes rendu compte que la kyrielle de compétences pouvait donner lieu à d'autres projets. Ainsi, la société n'a cessé de croître en quelques années », explique Alpha Barry. Il assure tout de même que l'un des moteurs du succès a été le rachat de Bull, présent depuis plusieurs années au Sénégal, avec une vingtaine de collaborateurs.

Parmi les artisans du succès d'Atos Sénégal, Momadou Ndoeye, qui dirige la filiale depuis 2015. « J'ai rejoint l'aventure Atos Sénégal à ses débuts, en 2014. On en était au stade de projet. Lorsque j'ai entendu parler de cette idée, j'ai tout de suite été intéressé et j'ai demandé à en faire partie », témoigne-t-il. Le Sénégalais a démarré son aventure chez Atos en 2005, après des



études d'ingénieur en France et après avoir fait ses débuts dans des entreprises IT. Et s'interrogeait alors. Pourquoi le Sénégal ne profiterait pas du Offshoring, comme le Maroc, par exemple ? Alors directeur de projet, c'est par un concours de circonstances qu'il s'engage dans cette voie africaine. *« La décision a été prise par le groupe Atos et par son Président -Directeur Général, Thierry Breton de créer un centre de services au Sénégal. J'ai manifesté mon intérêt de travailler sur le projet, mais à cette époque, je ne cherchais pas forcément à rentrer au Sénégal. »*

Momadou Ndoeye est finalement l'un des quatre collaborateurs embarqués dans l'aventure : il s'agit de construire une structure en moins de six mois, avec des objectifs clairs. Le Sénégalais est chargé de la mise en place opérationnelle du centre de services. Le projet au départ est de démarrer avec 50 collaborateurs, recrutés localement. Pour les responsables, il faut donc mener des missions exploratoires pour rencontrer les écoles et les jeunes talents.

Finalement, le projet est lancé avec, côté personnel, un mix de talents locaux, de talents issus des diasporas en France et au Maroc, recrutés grâce à des campagnes de communication en interne, et des partenariats avec des associations professionnelles d'étudiants sénégalais issus de grandes écoles. Car déjà à

l'époque, le mouvement de retour des diasporas est lancé. Beaucoup de professionnels d'origine africaine ont l'envie de faire profiter leur pays d'origine de leur expérience.

Des diasporas aux talents locaux

Ainsi, sur les 200 collaborateurs recrutés lors des deux premières années d'existence d'Atos Sénégal, 20% étaient issus des diasporas. Mais, graduellement, l'envie de recruter davantage de talents locaux, qu'ils soient sénégalais ou d'autres pays africains, a été perçue comme une évidence. *« En 2019, nous avons mis en place une vraie stratégie pour nous diversifier. Nous avons tenté une expérience sur le marché camerounais, qui regorgeait de profils dont nous avions besoin. Nous avons recruté une quinzaine de collaborateurs dans le pays »,* atteste Momadou Ndoeye.

Les responsables ont aussi tenté d'aller chercher les compétences sur le marché ivoirien. Mais, ils se sont heurtés à des demandes de salaires plus élevées. Aujourd'hui, Atos Sénégal compte de nombreux collaborateurs venus du Cameroun, du Togo ou du Bénin. Et pour ses besoins de recrutement, il continue d'opérer certaines campagnes ciblées. L'entreprise reçoit par ailleurs de nombreuses demandes spontanées et accueille, en parallèle, des talents issus de pays d'Afrique de l'Ouest et du centre (Mauritanie,

Gabon, Togo, Côte d'Ivoire), venus faire leurs études au Sénégal et qui restent dans le pays.

Pour pourvoir à ses besoins en termes de personnel qualifié, Atos Sénégal mise avant tout sur les partenariats avec les universités locales. Ils ont été bâtis avec l'École polytechnique de Dakar, l'Université Cheikh Anta Diop, l'Université Gaston Berger de Saint Louis et l'African Institute for Mathematical Sciences (AIMS). *« Ces derniers sont même revenus vers nous en 2015, en nous proposant un Master spécialisé en Big Data, un domaine dans lequel nous avons de grands besoins. Et nous sommes aujourd'hui en partenariat sur ce cursus »,* affirme Momadou Ndoye. *« J'ai pris la responsabilité d'Atos Sénégal avec l'objectif de le faire croître, ajoute le responsable. Aujourd'hui, nous sommes 500 collaborateurs et nous embauchons chaque année. »* Quant aux missions, si au départ l'objectif était de construire un centre Offshore, aujourd'hui, grâce aux compétences locales, notamment autour du Digital et Big Data, le centre de services d'Atos au Sénégal compte de nombreux projets propres à ses clients en Afrique, qui constituent jusqu'à 40% de son activité.

Pour Momadou Ndoye, le bilan de l'aventure est déjà extrêmement positif. Les recrutements locaux permettent de *« proposer des solutions pour l'Afrique et par l'Afrique »*. Le responsable est fier de travailler dans une entreprise qui allie une très bonne connaissance des besoins domestiques, aux compétences du niveau d'un groupe international, en termes d'expertise, de

compétitivité et d'innovation. *« Atos Sénégal a un impact très fort sur les autres entreprises. Son arrivée a permis de structurer le secteur et c'est très positif »*. D'un autre côté, Atos Sénégal a permis, à de nombreux jeunes, de trouver des stages (une centaine de stagiaires en 2021), puis des emplois qualifiés. Et a même encouragé des écoles à lancer de nouvelles filières et à renforcer leurs offres de formation.

Pénurie mondiale de talents IT

Mais, encore aujourd'hui, Atos Sénégal peine à recruter des profils qualifiés dans les domaines recherchés. D'où l'importance de cette mobilité panafricaine. Pour l'heure, la concurrence fait rage dans cette recherche de profils africains, encore trop peu nombreux. Canadiens, Américains, Européens, les multinationales cherchent, en Afrique, des viviers de compétences pour faire face à une pénurie mondiale dans le domaine IT. *« Les jeunes africains sont toujours intéressés par des expériences à l'étranger, atteste Momadou Ndoye. Pour mitiger le risque de départ, nous envoyons les collaborateurs réaliser des missions à l'étranger, pour des périodes d'un à deux ans, notamment chez Atos en France ou au Maroc. Cela permet aux jeunes de se former sur les sujets de pointe. »*

L'autre axe de stratégie de l'entreprise est de former elle-même les talents dont elle a besoin. Au-delà des partenariats avec les universités locales, Atos propose des formations pour faire évoluer les compétences internes. Et a par ailleurs lancé *« Atos Digital Academy »*, qui a déjà formé

une quarantaine de personnes aux métiers de développeurs Full Stack et d'ingénieurs en Big data. Quelque 500 jeunes seront formés sur trois ans, hébergés dans les locaux d'Atos Sénégal. En partenariat avec 01Talent, Atos Sénégal s'apprête également à lancer d'ici quelques mois une école de codage dénommée *« Zone01 Sénégal »* qui sera la première zone d'intelligence collective du continent africain, dont l'inauguration est prévue prochainement. Cette école au Sénégal fait suite au partenariat stratégique signé entre Atos et 01Talent en octobre 2021 dans le but d'accompagner l'accélération de la transformation digitale en Afrique, en permettant la diffusion d'une offre de formation d'excellence, innovante et inclusive sur le continent. 01Talent a l'ambition d'identifier, de former et de connecter au monde professionnel un million de développeurs de haut niveau d'ici 2035. Grâce à ce partenariat, 01Talent pourra s'appuyer sur les ressources technologiques du groupe Atos pour accompagner les nombreux projets en cours de réalisation.

« La pénurie mondiale va se poursuivre, nous sommes en manque de développeurs informatiques, partout en Europe et dans le monde, conclut Momadou Ndoye. Ceci doit être une chance pour l'Afrique. C'est le moment de former en masse dans les compétences digitales. » Une mission qu'Atos fait sienne, pour poursuivre ses ambitions de renforcer sa présence sur l'ensemble du continent.

AFRICANISATION DES TALENTS

Tendance de fond ou cas isolés ?

Tous les observateurs avisés s'accordent sur un fait : l'africanisation des talents est en marche. Mais, les constats sont différents selon les pays, les secteurs d'activité et les profils recherchés. Alors, s'agit-il d'une évolution spontanée des mentalités et des pratiques RH de la part des grands groupes internationaux ? Ou d'une contrainte de ces derniers de devoir se plier aux exigences des réalités démographiques et économiques du continent ? Eclairages.

Adil Abdelali



En faisant remporter, pour la première fois cette année, la Coupe d'Afrique des Nations de football à son pays, le Sénégalais Aliou Cissé a relancé, malgré lui, un vieux débat. Celui de savoir s'il est toujours judicieux, pour une nation africaine, de faire appel à un sélectionneur étranger, au lieu de promouvoir une compétence locale. Cette réflexion, inhérente à l'univers du football, se transpose également au monde des affaires. Les multinationales implantées en Afrique tendent de plus en plus à une « africanisation » des dirigeants de leurs filiales. Les arguments en faveur d'une promotion des talents locaux sont pertinents dans les deux cas. Pour preuve, la connaissance des réalités socio-économiques du pays est meilleure et la maîtrise des coûts présente un avantage réel. Aujourd'hui, plus que jamais, l'attraction des talents locaux est une préoccupation pour les entreprises africaines et un enjeu économique pour les multinationales.

L'Afrique, un vivier de talents inexploités

Une chose est sûre, l'Afrique du XXI^e siècle ne ressemble en rien à celle du siècle précédent. D'abord, sur le plan démographique, le continent enregistre une forte croissance, favorisée par une amélioration du niveau de vie des populations et une meilleure espérance de vie. Selon l'Organisation des Nations Unies, la moitié de la population mondiale va vivre en Afrique avant 2050. Le Nigéria va devancer les Etats-Unis au rang des pays les plus peuplés de la planète, derrière la Chine et l'Inde. Quant à la jeunesse africaine, qui constitue aujourd'hui l'essentiel de la population du continent, elle va être amenée à évoluer davantage au cours des prochaines années. A l'échelle planétaire, quatre jeunes sur dix seront Africains d'ici à 2050.

Toutes ces données renforcent l'idée selon laquelle l'Afrique va être, dans un avenir proche, le plus

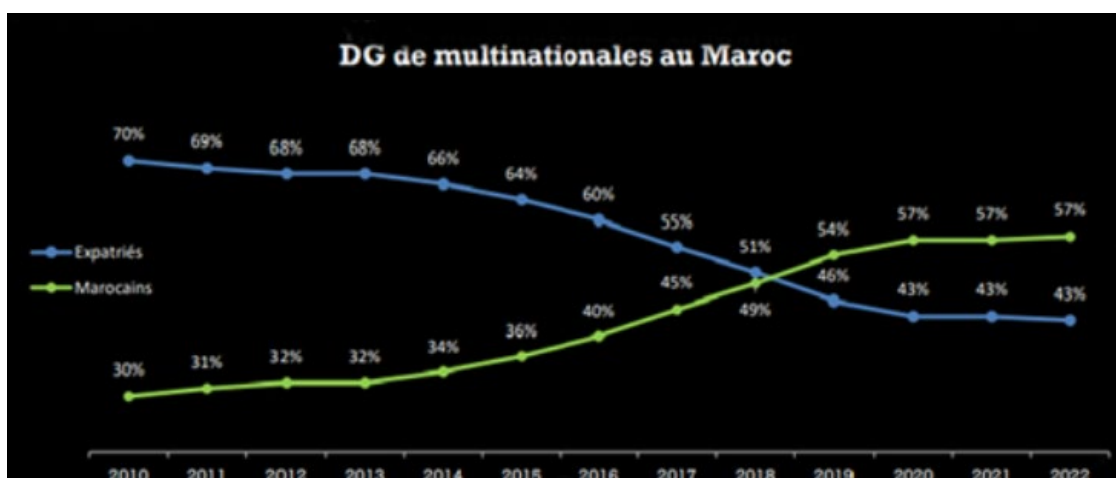
grand réservoir de ressources humaines au monde, à condition d'améliorer progressivement le niveau d'éducation et de formation des populations. Cette jeunesse avide d'apprentissage et d'émancipation socio-économique constitue, avec les ressources naturelles, le bien le plus précieux du continent noir. D'autant plus que cette explosion démographique en Afrique contraste avec le vieillissement de la population européenne. À l'horizon 2050, l'Europe va être la seule région de la planète à connaître un recul continu de sa population.

Cette métamorphose, déjà constatée depuis quelques années, a poussé les grands groupes européens à amorcer un virage stratégique en matière de pratiques RH pour leurs filiales africaines. Désormais, on privilégie de plus en plus le recrutement des compétences locales. Cette approche a, dans un premier temps, été limitée aux postes intermédiaires et opérationnels, avant de s'étendre

à tous les niveaux hiérarchiques, du middle au top management. Néanmoins, la tendance n'est pas la même sur l'ensemble du continent. Certains pays ont bien négocié cette transition, alors que d'autres sont encore au stade du balbutiement.

Le Maroc, un cas d'école

En Afrique, le Maroc se positionne en précurseur en matière de promotion des managers locaux. Aujourd'hui, la majorité des filiales de multinationales est dirigée par des Marocains. Selon une récente étude du cabinet IBB Executive Search, six DG sur dix sont actuellement marocains. L'étude a couvert un échantillon de 152 filiales d'entreprises de différentes nationalités (européennes, américaines et asiatiques), opérant dans différents secteurs d'activités (Industrie, services financiers, IT & Télécoms, etc.), sur la période 2010-2022. En douze ans, la part des managers marocains a presque doublé, passant de 30% en 2010 à 57% en 2022.



Source : IBB Executive Search

Contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, la « marocanisation » des postes de DG est toute récente. Le point d'inflexion a eu lieu en 2018, année au cours de laquelle le nombre de managers marocains a dépassé celui des expatriés. Ce basculement radical s'explique par un changement de paradigme de la part des multinationales. Abdelaziz Bennis, DG d'IBB Executive Search, identifie quatre raisons principales pour expliquer cette nouvelle tendance. D'abord, la disponibilité de la compétence au Maroc. « Aujourd'hui, le royaume dispose de dirigeants qui ont les qualités techniques, humaines et managériales pour

occuper ces directions générales. » La deuxième raison est économique. « Les multinationales veulent réduire les coûts de leurs filiales et, à compétence égale, une recrue marocaine est beaucoup plus compétitive qu'un expatrié. Un DG expatrié peut coûter jusqu'à 1 million d'euros par an, entre sa rémunération et ses avantages sociaux et en nature. »

La troisième raison est d'ordre stratégique. Les multinationales veulent avant tout assurer la stabilité de leurs filiales, chose qui n'est pas toujours garantie avec une compétence étrangère. « On sait qu'un expatrié est généralement affecté à une filiale pour une



durée limitée. Cette durée est davantage écourtée par le temps d'adaptation au pays d'accueil, à l'arrivée et par la préparation du départ vers un nouveau poste. En revanche, un DG local peut rester plus longtemps à son poste et il n'a pas besoin de temps d'adaptation. » Enfin, Abdelaziz Bennis évoque une raison d'ordre relationnel. « *Les multinationales cherchent désormais des profils avec un carnet d'adresse au Maroc (clients, fournisseurs, banquiers, administration). Les managers marocains sont mieux outillés pour répondre à cette exigence.* »

IT & Télécoms : les talents locaux prennent les commandes

L'étude du cabinet IBB Executive Search révèle une prédominance, de longue date, des cadres marocains dans le top management des entreprises opérant dans le secteur IT & Télécoms. Dès 2010, le nombre de Marocains à la tête de ces filiales (64%) était supérieur au nombre de managers étrangers (34%). Actuellement, on compte sept DG marocains pour trois expatriés, dans ce secteur.

Cette rapide évolution des mœurs au sein des entreprises IT & Télécoms s'explique, selon Abdelaziz Bennis, par le caractère avant-gardiste d'un secteur dominé par des entreprises américaines. Elles ont amené la culture du « Country Manager » local, qui dispose d'une plus grande proximité avec les clients locaux.

« *Les compétences IT sont plutôt bien représentées au Maroc, contrairement à d'autres secteurs d'activité* », conclut le DG d'IBB Executive Search. Plusieurs exemples de multinationales américaines au Maroc

confirment ce changement. A commencer par la filiale marocaine d'IBM que dirige, depuis 2014, Hassan Bahej. Une longévité de huit ans qui en dit long sur la stabilité recherchée par les groupes américains, à travers la nomination de managers locaux. Le cas de Salma Amira est également révélateur. Après avoir occupé plusieurs postes au sein d'IBM Maroc, elle a été cooptée par Microsoft, en juin 2021, pour diriger la filiale marocaine du géant américain.

Ce qui existe au Maroc l'est tout autant dans d'autres pays du continent. Les géants américains du web n'hésitent plus à nommer des managers locaux pour leurs filiales. Depuis septembre 2021, la filiale d'Amazon en Egypte est dirigée par Omar Elsayh, fondateur de Souq.com, l'une des plus grandes plateformes de e-commerce dans le pays. Et pour le lancement du tout premier centre de recherche en Intelligence artificielle en Afrique, Google a nommé le Sénégalais Moustapha Cissé à la tête du centre basé à Accra, au Ghana.

Disparités régionales et linguistiques en Afrique

Globalement, au cours des dernières années, le nombre de managers africains à la tête des filiales de multinationales a suivi une courbe ascendante. Plusieurs facteurs favorisent l'accélération de cette tendance dans certains pays. Mais, elles peuvent être freinées ailleurs pour des raisons politiques et économiques ou du fait du manque de compétences ou de volonté de l'Etat pour implémenter une telle politique. C'est la raison pour laquelle l'africanisation des talents peine à se développer rapidement.

Igor Rochette, DG de Michael Page Africa, distingue également, à l'échelle africaine, des tendances sous-régionales. *« En Afrique du nord, à l'exception peut-être de l'Algérie, nous constatons de moins en moins de recrutements d'expatriés pour les filiales de multinationales. En Afrique de l'ouest et en Afrique centrale, la situation n'est pas homogène. Des pays comme le Sénégal et la Côte d'Ivoire sont en avance, car ils bénéficient d'une stabilité politique et économique. Ils disposent également d'un vivier de candidats formés localement ou bien issus de la diaspora. »* La combinaison de ces facteurs n'est pas vérifiable dans d'autres pays, comme la République du Congo ou la Guinée équatoriale, qui manquent de stabilité ou d'un vivier important de candidats bien formés.

Les tendances sont également divergentes entre les pays francophones et anglophones. *« Les pays anglophones ont été précurseurs, remarque Igor Rochette. En Afrique du Sud, la politique étatique pour puiser des compétences dans le vivier national est très forte. Et les procédures de délivrance de visas pour les expatriés sont compliquées. Cette politique volontariste de l'Etat pousse les entreprises à recruter localement. »* En février, le gouvernement sud-africain a du reste engagé une

procédure judiciaire contre la politique RH de la filiale de Huawei. Les autorités sud-africaines ont affirmé que 90% des salariés du groupe chinois en Afrique du Sud étaient des étrangers, alors que la législation locale autorise un maximum de 40%.

Le constat est le même au Nigéria, où les pouvoirs publics œuvrent à la "nigérianisation" du management, à travers la mise en place d'un cadre légal strict. L'explosion démographique de ces dernières années a de surcroît favorisé l'émergence d'un vivier de talents locaux. Pour autant, ce pays manque encore de certains profils spécialisés. *« Si dans les entreprises FMCG et dans le secteur du Retail, on ne compte quasiment plus d'expatriés, en revanche, dans le secteur pétrolier, les entreprises font toujours appel aux compétences étrangères »,* conclut Igor Rochette.

Dans un avenir proche, le recours à des compétences africaines sera une réalité commune à tous les pays du continent. Mais, ceux qui sont les moins performants vont devoir rapidement prendre exemple sur leurs voisins pour pourvoir à l'émergence d'une génération de managers locaux. Il en va de l'avenir de tout un continent.

L'africanisation des talents se conjugue au féminin

Une entreprise dirigée par une femme atteint un rendement supérieur de 34% par rapport à la moyenne. C'est l'une des conclusions d'une étude consacrée à l'entrepreneuriat féminin en Afrique, datant de 2016, du cabinet de conseil Roland Berger. Cette donnée semble avoir été prise en considération par les GAFAM. Au cours des dernières années, ils ont multiplié l'embauche de compétences féminines pour diriger leurs filiales africaines. La nomination, dès 2017, de la Sénégalaise Yacine Barro, à la Direction régionale pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre, marque l'avance de Microsoft par rapport aux autres géants de la Silicon Valley. Cette nomination a ouvert la voie à des recrutements locaux féminins de « country managers ». En 2019, la direction de la filiale sud-africaine de Microsoft a été confiée à Lillian Barnard. Et, en 2020, Kendi Ntwiga a été nommée à la tête de Microsoft Kenya. La même année, l'Égyptienne

Mirna Arif est devenue la première femme au Moyen-Orient à diriger une filiale de Microsoft, en Égypte. En 2021, la cadence s'est accélérée avec deux autres recrutements pour les filiales de Microsoft. Olatomiwa Williams a pris les commandes de Microsoft au Nigéria et au Ghana, et Salima Amira a été nommée à la tête de Microsoft Maroc.

La féminisation du top management se confirme également chez Google. Le groupe a confié la direction de sa filiale, au Kenya, à Agnes Gathaiya, une compétence locale, qui est également responsable pour l'Afrique de l'Est. Et, au Nigéria, la Direction des opérations a été déléguée à Juliet Ehimuan. Facebook dispose aussi d'une compétence féminine pour sa filiale africaine. Depuis 2015, la Sud-africaine Nunu Ntshingila est la Directrice régionale du réseau social en Afrique. Enfin, Amazon a coopté l'Éthiopienne Amrote Abdella pour la Direction générale d'Amazon Web Services en Afrique sub-saharienne.

EMPLOI

De la fuite des cerveaux à la valorisation des talents : l'Afrique, terre d'opportunités

En quelques années, l'Afrique a fait face à plusieurs tendances : de la fuite des cerveaux à une relocalisation des talents. La mobilité professionnelle est une tendance de fond, qui se poursuit, notamment chez les cadres et dans les professions IT. Entre les échanges intra-africains et le mouvement des diasporas vers le continent, la dynamique est en marche, pour répondre aux besoins des entreprises et des profils qualifiés. Décryptage.

Camille Dubruelh



De la fuite des cerveaux vers la mobilité intra-africaine. Si de l'avis de tous les professionnels, obtenir des chiffres sur le pourcentage d'employés qui quittent leurs pays pour travailler ailleurs reste aujourd'hui difficile, il est en revanche certain que la tendance à la mobilité se poursuit et se transforme. Didier Acouetey, Président-fondateur du Groupe AfricSearch, structure spécialisée dans la détection de talents et la gestion des ressources humaines pour l'Afrique, explique : « Dans les années 1980 à 1990, nous observions une fuite des cerveaux de l'Afrique vers

les pays occidentaux. Depuis plus de vingt ans, nous observons d'autres tendances, notamment celle des flux intra-africains d'une part et des travailleurs des diasporas, vers l'Afrique, d'autre part. »

Un constat partagé par Chams Diagne, CEO et cofondateur de Talents2Africa, première plateforme web panafricaine d'emploi cadre. « Pour les enfants d'immigrés, éduqués en Europe ou pour les Africains qui sont venus faire leurs études en Europe, il est intéressant aujourd'hui de rentrer sur le continent, car il y a des opportunités », atteste-t-il. En témoigne, d'ailleurs, le succès de son cabinet, créé il y a six ans, suite à un

constat : « *Né au Sénégal, j'étais issu de la diaspora après des études et des premières expériences professionnelles en France, et je réfléchissais aux opportunités. Mais ce n'était pas évident. J'ai donc réfléchi à ce concept : mettre en relation les entreprises et les talents africains de partout dans le monde* », Si, pendant les deux premières années d'existence, le cabinet s'est concentré uniquement sur les talents de la diaspora, d'autres besoins se sont vite fait sentir. « *La magie du Web a opéré et nous nous sommes rendus compte que la plateforme attirait beaucoup plus que la diaspora. Les talents locaux y avaient aussi recours.* »

D'un pays à un autre

Face à des entreprises qui souhaitent « panacher », entre les profils issus de la diaspora, souvent plus chers et des talents locaux, la recette du succès a été trouvée. Aujourd'hui, les cadres sont recrutés partout : des talents africains de tout le continent et venus d'ailleurs, via les bureaux de recrutement, ouverts dans plusieurs pays africains et plus de 200 experts consultants en recrutement, côté Talent2Africa.

« *La mobilité se fera jusqu'à ce qu'il y ait assez de compétences sur le marché africain* », fait remarquer, de son côté, Didier Acouetey.

En effet, pour trouver les compétences adéquates, les entreprises n'hésitent plus à recruter des candidats originaires d'autres pays du continent, mais qui restent moins chers que des expatriés. « *Les mobilités intra-africaines sont encouragées par les entreprises, car elles sont plus simples à organiser et moins coûteuses. Nous observons clairement une tendance forte et de plus en plus importante, même si cette mobilité intra-*

africaine est toujours conditionnée par les frontières linguistiques », abonde Igor Rochette, Directeur général du cabinet de recrutement Michael Page Africa. Parler d'un mouvement uniforme de mobilité professionnelle serait, par contre, peu à propos, tant les situations sont différentes selon les secteurs, les carrières, mais aussi les régions du continent. L'Afrique du Nord est ouverte à l'expertise des Subsahariens. L'Afrique centrale est plus calme sur le plan de la mobilité. Et si les professionnels de l'Afrique de l'Ouest vont souvent rester dans les pays de la région, ils n'hésiteront pas non plus à aller vers l'Afrique de l'Est et du Sud, car les candidats parlent anglais. Mais, l'inverse n'est pas vrai. « *Il est plus facile d'envoyer un Ivoirien à Nairobi qu'un Kényan à Dakar !* », note Didier Acouetey.

Dans certaines parties du continent, « *les talents sont plus internationaux que d'autres* », avance, pour sa part, Sandrine Sorieul, du Conseil français des investisseurs en Afrique (CIAN). Il s'agit « *de l'espace anglo-saxon, avec, à sa tête, le Nigéria, l'Afrique du Sud et le Kenya, où il y a plus de mobilité* », précise-t-elle. Néanmoins, l'espace francophone se démarque aussi, avec la Côte d'Ivoire, où « *la mobilité des personnes venant des pays limitrophes est forte* », poursuit-elle.

Pour les diasporas, un retour « idéologique »

Les professionnels du recrutement estiment que 90% des embauches, au sein des multinationales, sont aujourd'hui des contrats locaux, qu'il s'agisse de natifs du pays, d'autres pays africains ou de membres des diasporas rentrés en Afrique. Ainsi, dans cette dernière catégorie, 97% des personnes

interrogées déclarent être ouvertes à la mobilité intra-africaine, selon l'étude de Fed Africa, « *Diasporas et mobilité* » (2020). Pour Chams Diagne, la motivation des professionnels issus des diasporas n'a pas seulement à voir avec la carrière et l'aspect financier. Elle est aussi personnelle et familiale, notamment pour les personnes nées sur le continent et qui ont déjà fait un bout de carrière en Europe. Il s'agit avant tout d'avoir un meilleur équilibre de vie et de participer au développement du continent.

« *Le projet de retour est une question de maturité professionnelle* », estime Chams Diagne. Pour les jeunes francophones, ce choix du retour peut aussi être provoqué par la persistance du plafond de verre, en France, lequel réduit les possibilités de carrière pour certains. « *Nous voyons des jeunes qui choisissent de franchir le pas en poursuivant leur carrière du côté africain, où ils peuvent exploser !* » souligne l'expert.

« *La motivation est d'ordre idéologique, voire spirituelle : participer au développement du continent, à des projets qui permettent aux pays de poursuivre leur croissance et de grandir, voilà des exemples de motivation* », ajoute Igor Rochette. A noter que ces professionnels issus des diasporas n'ont, pour la plupart, pas de contrats d'expatriation lorsqu'ils travaillent au sein de grandes entreprises internationales, mais plutôt des contrats locaux +, qui prennent en charge, au-delà du salaire, des avantages en nature comme des cotisations à des caisses retraites ou encore l'école des enfants.

La France, qui est l'un des plus

importants pays de destination des flux migratoires, a de son côté mis en place de nouvelles stratégies de développement pour créer les conditions d'implantation d'entreprises en Afrique, avec un focus sur la diaspora. BPI France, Expertise France et l'AFD ont ainsi mobilisé plusieurs instruments, dotés d'importants moyens financiers, comme PassAfrica, Meet Africa et le Programme « *Entrepreneuriat pour tous* », afin d'apporter des solutions concrètes aux entrepreneurs de la diaspora.

De l'autre côté de l'Atlantique, les Afro-descendants ne sont pas en reste. Au nombre des success stories, celle d'Olivier Laouchez, fondateur de Trace TV. D'origine martiniquaise, il a grandi en région parisienne et a bâti son empire médiatique en Afrique. Depuis dix ans, il y a une recrudescence de mouvements de retour vers la mère patrie. Plusieurs centaines d'Afro-américains ont effectué leur "Alya", notamment vers le Ghana, le Nigeria ou encore l'Afrique du Sud ou l'Éthiopie.

Écarts de salaire

Pour autant, la mobilité se fait toujours dans les deux sens, entre ceux qui rentrent et ceux qui partent. Beaucoup de jeunes Africains souhaitent encore faire leurs études et éventuellement leur première expérience professionnelle en Occident, même si l'objectif est de rentrer rapidement. Car, à compétences égales, sur le continent, un jeune issu d'une école internationale aura un premier salaire plus conséquent que s'il est issu d'une université locale. Et d'autant plus s'il a effectué des stages ou un premier travail dans une

entreprise multinationale. Selon la Conférence des Grandes Ecoles (CGE), les établissements français ont connu une croissance de 130% pour l'accueil de jeunes Africains sur leurs bancs, entre 2004 et 2016. Parmi ceux-ci figurent « *des cadres africains, qui sont envoyés à Science Po, ESSEC Business School, à l'Ecole d'ingénierie et Polytechnique, pour compléter leurs parcours initiaux* », fait remarquer Sandrine Sorieul. Après la formation, la plupart de ces étudiants préfèrent amorcer leur cursus universitaire en Occident, notamment en France, avant d'envisager un retour en Afrique.

Pourtant, cette différence de traitement à l'embauche aura tendance à s'effacer dans le temps, note Chams Diagne. Après plusieurs années d'expériences au sein de grandes entreprises, l'université n'aura pas plus d'impact sur la question du salaire.

Les métiers de la Tech en manque de compétences

« *La Tech est un secteur en pleine transformation. Il attire de plus en plus de candidats et les entreprises évaluent leurs besoins différemment. Elles approchent la fonction IT de manière plus holistique, pour réviser le modèle économique de l'entreprise. Banques, automobile, construction, tous les secteurs sont touchés, notamment avec les questions cybersécuritaires, qui concernent toutes les entreprises* », précise Didier Acouetey. « *Ceci accélère la mobilité, car ce sont des compétences nouvelles et des métiers nouveaux qui sont recherchés !* »

Problème : le continent fait encore face à un manque de compétences criant, à tous les échelons, du développeur à l'ingénieur cyber, en passant par les postes top

management. « *La mobilité est très forte dans ce secteur, car il y a un jeu de chaises musicales obligé, note Chams Diagne. Il n'y a d'une part pas suffisamment de grandes entreprises qui recrutent dans le secteur, ni assez de talents, puisque l'Afrique ne représente que 2 à 3% du volume mondial de la Tech.* »

Crise covid et travail en remote

La mobilité a-t-elle été freinée par la crise sanitaire et par l'explosion du travail en remote ? Pas vraiment, assurent les professionnels du secteur. Même si les transferts ont été un peu ralentis, les premiers mois de la pandémie, la tendance est largement repartie avec la réouverture des frontières. Mais, le télétravail a ouvert une nouvelle voie, notamment dans le secteur IT. En effet, au-delà de l'Afrique, le monde entier fait aujourd'hui face à la pénurie de talents. Alors, à l'heure actuelle, ce sont des entreprises américaines ou asiatiques qui viennent recruter des Africains pour travailler à distance. Et là encore, les pays anglophones, comme le Nigeria, sont en avance sur la tendance.

Une chose est sûre, le mouvement de la mobilité devrait se poursuivre dans les années à venir, avec différentes tendances. A quand, du reste, une mobilité internationale vers l'Afrique ? « *Pour l'instant, il n'y a pas assez d'emploi créés et les niveaux de salaires sont trop bas. Le retour sera plus massif quand les PME prendront le relais. Elles ont aujourd'hui du mal à attirer les talents issus d'autres pays, à cause des coûts, mais le marché pourrait exploser dans les années qui viennent* », conclut Didier Acouetey.

ANALYSE

Endiguer la fuite des cerveaux pour favoriser l'africanisation des talents

Un rapport du FMI publié en 2016 s'était alarmé d'une importante « fuite des cerveaux » hors d'Afrique en raison du taux de chômage important des diplômés de l'enseignement supérieur. Les pays africains craignent que de tels réseaux de mobilité, en particulier vers l'Europe et l'Amérique du Nord, attirent et retiennent leurs jeunes les plus qualifiés hors du continent. Et qu'ils effectuent leurs études ou leur vie professionnelle en consommant, en payant leurs impôts et en transmettant leurs compétences ailleurs.



Jean-Michel Huet

Associé BearingPoint



Florence Rieux

Consultante BearingPoint



Lennart Ploen

Manager BearingPoint

Les préjudices de ces départs sont multiples. D'abord pour l'Etat, qui a généralement financé les études, mais qui n'en retirera pas de bénéfices immédiats (fiscaux par exemple) ou à plus long terme. Le secteur de la santé est souvent cité. Ses services n'étant pas substituables, la fuite des cerveaux peut induire une dépendance des Etats africains vis-à-vis des ONG et des bailleurs de fonds.

Et vis-à-vis de l'apport de profils qualifiés - et en nombre suffisant - pour effectuer certains soins. Ces inconvénients touchent aussi l'entreprise si elle a formé en interne le salarié pendant les premières années de sa vie professionnelle. Pour réussir une véritable africanisation des talents, il est nécessaire, par diverses mesures, de retenir à long terme les

meilleurs profils africains sur le continent.

Traiter les causes des départs définitifs

Deux précautions, au moins, s'imposent ici. La première consiste à rappeler que si l'Afrique est le continent où les migrations sont les plus fréquentes, l'écrasante majorité de celles-ci sont néanmoins intra-africaines.

Les jeunes Africains sont très loin de se déverser sur les autres continents. Deuxièmement, il ne s'agit pas d'affirmer que les diplômés issus du continent « appartiendraient » à l'Afrique et qu'ils seraient sommés d'œuvrer à son développement économique du fait des besoins en compétences du continent

africain ou de toute autre raison.

Lydia Kemunto Bosire, fondatrice d'une FinTech visant à faciliter le financement des études à l'étranger de jeunes Africains, dénonce *« la conviction que les Africains appartiennent à l'Afrique et non au monde »*.

Elle rappelle que leur accès aux grandes universités de classe mondiale, qui sont quasiment toutes situées en dehors du continent, est encore très en dessous des possibilités dont jouissent les étudiants issus d'autres continents. Il doit donc être encouragé et non pas stigmatisé. De plus, que chaque départ d'un jeune Africain pour étudier à l'étranger, en plus de le former et d'accroître son employabilité, libère une place pour un autre étudiant dans des systèmes d'enseignement et de formation surchargés. Par conséquent, les départs que l'on peut souhaiter freiner ne sont en aucun cas les mobilités étudiantes, les échanges académiques, les stages à l'étranger, les opportunités professionnelles, etc. Car ils s'effectuent souvent dans le cadre de programmes d'une durée définie et contribuent au renforcement du capital humain. En revanche, l'objectif peut être d'inciter ceux qui en bénéficient, et qui doivent être aussi nombreux que possible, à s'établir temporairement ou définitivement en Afrique une fois diplômés ou plus expérimentés.

Les politiques publiques de l'éducation en Afrique ne peuvent qu'ambitionner de minimiser l'expatriation définitive, laquelle s'accompagne d'une distension, voire d'une rupture des liens avec le pays d'origine. Il s'agit alors d'offrir

aux étudiants un enseignement d'excellence sans avoir à sortir du continent. Et de proposer aux jeunes diplômés de véritables opportunités professionnelles sur place, de sorte à concurrencer celles de pays étrangers, dès la fin de leurs études. Ces pistes de solutions peuvent contribuer à résorber ce phénomène.

Mettre le curseur sur la qualité des études

L'une des premières causes de départ au moment des études est la vétusté des moyens de l'université et de la formation professionnelle. A commencer par l'absence d'infrastructures de recherche et la pénurie de financements. Exit les bibliothèques bien étoffées, les laboratoires bien équipés et modernes, les résidences estudiantines adéquates, les meilleurs enseignants, les programmes d'enseignement variés et vecteurs d'employabilité, etc. A cela s'ajoutent souvent des crises politiques et sociales et leurs corolaires : des interruptions récurrentes, des grèves...

Dans certaines institutions, une suspension des enseignements peut être utilisée, presque chaque année, par des professeurs démunis, comme mode de revendication pour l'amélioration des conditions de travail, la transparence des conditions de recrutement, la définition claire d'un plan de travail et de carrière, etc. Organiser le retour des diplômés supposera donc une volonté politique à long terme et un effort financier considérable pour reproduire, dans les pays de départ, des conditions d'apprentissage capables de rivaliser avec celles des pays d'accueil. Ajoutons que

beaucoup d'Africains qualifiés expatriés en Occident exercent des emplois plus précaires, qui sont éloignés ou en-dessous de leurs qualifications.

Cette situation n'est bénéfique ni au migrant, ni à son pays d'origine, qui a payé sa formation, ni au pays d'accueil, qui ne l'utilise pas au mieux de ses capacités. Ce cas de figure peut être qualifié de *« gaspillage des cerveaux »*. Mais, il pourrait se raréfier en informant les étudiants ou les jeunes diplômés du risque de déqualification dans les pays de destination. Il ne s'agirait pas de les dissuader de partir, mais de leur permettre d'effectuer leurs choix en pleine connaissance de cause, en évitant une idéalisation des conditions d'accueil.

Pour aider les institutions africaines à supporter les coûts élevés des investissements en équipements de recherche, le regroupement des universités en pôles d'excellence sous-régionaux peut s'avérer utile. Sur le modèle de la déclaration de Bologne consistant en la création d'un espace commun de l'enseignement supérieur en Europe, l'intégration universitaire régionale poussée permet l'harmonisation des cycles d'études supérieures. Elle instaure un système de transfert de crédits internationalement reconnus, lequel facilite les programmes de mobilité et favorise également la mutualisation des moyens des établissements supérieurs. La création de technopoles s'inscrirait dans une logique similaire. Néanmoins, pour porter ses fruits, ce type de solution doit s'accompagner d'un développement de la propriété intellectuelle (droits d'auteur,



marques commerciales, indicateurs géographiques et brevets) et présente le risque de concentrer les investissements dans un ou quelques centre(s) en abandonnant les autres institutions universitaires et de recherche.

Enfin, à défaut de pouvoir changer rapidement le marché du travail pour aligner les opportunités et les rémunérations avec les offres existant sur d'autres continents, il est possible de fluidifier la fin des parcours de formation professionnelle et du supérieur en les orientant vers un emploi en Afrique. Et de limiter ainsi les départs de plus longue durée, bien souvent liés à de meilleures opportunités professionnelles à l'étranger. Il s'agirait de rendre plus visibles les métiers de techniciens qualifiés, les possibilités de poursuites d'études et d'autres options déjà existantes, pour continuer à apprendre et/ou travailler dans le pays.

A cette fin, une plateforme numérique (gouvernementale ou privée) pourrait contribuer à réaligner l'offre et la demande de compétences avancées à l'échelle nationale. Et à demeurer en Afrique. Elle prendrait la forme d'un site web et d'une application mobile, totalement gratuite pour les chercheurs d'emploi et centraliserait les postes vacants qualifiés dans le pays, en les classant par secteur, par niveau d'expérience, de région etc. La plateforme réaliserait un suivi des candidatures.

Faciliter les retours sur le continent africain

Certaines mesures sont susceptibles de fournir des résultats rapides pour l'africanisation des talents. Des crédits d'études pour les cursus et les formations à l'étranger pourraient être conçus de sorte à inciter à revenir. Un retour au pays d'origine, après diplomation à l'étranger, libèrerait le diplômé de l'obligation de rembourser le crédit. Mais, s'il restait à l'étranger, cela l'obligerait à rembourser sa dette. Le principe est au fond similaire à celui de l'engagement décennal, pratiqué en France par certaines institutions d'enseignement publiques d'excellence, comme les Ecoles normales supérieures. Les programmes de recrutement spécifiquement ouverts aux cadres du continent ou l'utilisation de quotas – comme pour la féminisation des talents – sont d'autres outils à disposition des entreprises ou des administrations désirant confier des responsabilités à des ressortissants africains ou à des afro-descendants.

Néanmoins, le seul moyen durable de décourager les départs définitifs est d'offrir aux émigrants africains qualifiés la certitude qu'ils pourront trouver, en revenant en Afrique après une période d'expatriation, un travail valorisant leurs compétences à leur juste mesure. Plusieurs dispositifs de retour des diplômés sur le continent peuvent être mis en œuvre pour tenter un renversement des tendances ou reverse brain drain.

Il existe de nombreux programmes d'aide au retour des « repats », c'est-à-dire des membres de la diaspora ayant vécu et notamment étudié à l'étranger, qui ont fait le choix de (re)venir s'installer sur le continent

dont ils sont originaires. Des institutions internationales comme la Banque mondiale ont encouragé certains de leurs cadres à retourner dans leur pays d'origine pour y occuper de hautes responsabilités. Cependant, de tels mécanismes ne permettent pas le retour d'une masse critique de migrants qualifiés.

A plus grande échelle, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a lancé le projet **TOKTEN** (*Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals*) pour aider les immigrés qualifiés à effectuer de brefs retours dans leur pays d'origine. TOKTEN s'inscrit dans le cadre de consultations dans des projets de développement ou de collaborations avec des universités locales. Ce mécanisme s'apparente à ce que l'on évoque parfois aujourd'hui sous le nom de « fifarisation » des techniciens, scientifiques, chercheurs et autres experts africains. Et s'inspire du modèle de la Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Ses règles obligent les clubs de football professionnels étrangers à laisser leurs joueurs défendre les couleurs de leurs pays d'origine pendant des événements majeurs, comme la Coupe d'Afrique des Nations. Le système permettrait aux profils qualifiés de retourner, pour un temps donné, dans leur pays d'origine pour y répondre à un besoin précis (par exemple, lutter contre une épidémie, créer un nouveau département dans un établissement d'enseignement, etc.). Puis, une fois leur mission accomplie, ils retrouveraient automatiquement leur ancien poste à l'international. Cela

supposerait la signature d'accords entre les pays africains et les pays d'expatriation, voire les employeurs de la diaspora.

Enfin, parmi les initiatives visant au retour des cerveaux au pays, notons le programme MEETAfrica. Il est conçu pour accompagner des diplômés de l'enseignement supérieur européen dans leur projet de création d'entreprise en Afrique. Et est porté par un consortium composé d'Expertise France, de Campus France, de l'IRD et de la GIZ. Il a déjà accompagné 80 entrepreneurs africains diplômés de l'enseignement supérieur français ou allemand dans la création de leur entreprise.

Plus de 30 projets, principalement dans les domaines de l'agroalimentaire, de l'environnement, des énergies renouvelables, de la santé et des nouvelles technologies, ont abouti à la création d'une entreprise. Les partenaires prévoient d'augmenter le nombre de projets accompagnés et de pays d'intervention (Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Mali, Maroc, Nigéria, Sénégal, Tunisie) et de mettre en place un dispositif de financement pour les entrepreneurs.

Encourager les contributions depuis l'étranger

L'importance considérable des envois de fonds de la diaspora africaine est souvent évoquée, à juste titre, car son montant représente plusieurs points de pourcentage du PIB de nombreux pays africains. Et il excède souvent celui des contributions de l'aide au développement – au point même de conduire certains à envisager que soutenir le départ de ses diplômés dans les pays riches

soit plus générateur d'entrées de devises pour un pays africain que de chercher à les retenir.

Cette approche est néanmoins insatisfaisante.

D'autres types de pratiques de bénéfice mutuel entre les pays d'accueil et d'origine sont déjà à l'œuvre entre l'Afrique et ses partenaires, notamment dans le monde universitaire nord-américain et européen. Des universitaires africains bien insérés dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche aux Etats-Unis, au Canada et dans une moindre mesure au Royaume-Uni et en France, pilotent parfois, avec l'appui de ces institutions, des programmes de coopération dans leur pays d'origine. Par exemple, Ousmane Kane, professeur à Harvard, a lancé en 2016 un programme d'échange universitaire dont bénéficient les étudiants du Sénégal, son pays natal.

Dans le domaine de la santé, des pharmaciens camerounais établis en Belgique ont noué des relations avec l'université de Douala pour donner des cours de préparation en pharmacie. Il en est de même, depuis 2010, de l'Association des médecins camerounais en Belgique, qui organise des colloques et des campagnes de prévention au Cameroun. De tels échanges contribuent au renforcement du capital humain, au transfert de compétences et à un mouvement de fond favorable à la nécessaire africanisation des talents.

Jean-Michel Huet, Associé ; Lennart Ploen, Manager et Florence Rieux, Consultante - BearingPoint

NUMÉRIQUE

Comment réduire la fracture entre cols blancs et équipes terrain en Afrique ?

Pour que les équipes terrain puissent entrer définitivement dans l'ère du numérique et ne restent pas en marge de cette nouvelle révolution, il est nécessaire, pour les pouvoirs publics comme privés, d'œuvrer à réduire cette fracture. Il s'agit pour cela de s'appuyer sur les outils adéquats.



Louis Naugès

Responsable de la Stratégie de Wizy.io.

Qui sont les équipes terrain, les FLW, Front Line Workers, en anglais, sujet principal de cet article ? Ils sont 2 700 millions dans le monde et représentent 80% des travailleurs, face aux 20% de cols blancs. En Afrique, les principaux secteurs qui emploient des équipes terrain sont l'agriculture, la distribution, le transport, l'industrie, l'hospitalité, la construction, la santé... En

pratique, ce sont toutes les personnes qui ne peuvent pas télétravailler. Ce sont surtout les grands oubliés de la Transformation Numérique : 20% des budgets informatiques sont consacrés aux équipes terrain, contre 80% pour les cols blancs. Pour 1 € investi pour une personne des équipes terrain, 16 € le sont pour un col blanc !

Différences cols blancs et équipes terrain

Caractéristiques	Cols Blancs	Equipes Terrain
% population travailleurs	20 %	80 %
% budgets IT	80 %	20 %
Objet d'accès	PC	Smartphone
Interface	Texte	Photo

Réduire cette fracture numérique est donc une priorité pour les responsables politiques, les dirigeants et les DSI africains.

S'appuyer sur les technologies numériques

Pour faire rentrer, dans l'ère du numérique, les équipes terrain, trois technologies numériques sont indispensables.

La première est le Smartphone. Une majorité d'Africains en possède et sait l'utiliser. Les entreprises peuvent aussi équiper leurs collaborateurs avec un Smartphone professionnel, pour un coût de 150 à 300 €. Avec une durée de vie de quatre ans, ceci représente 3 à 6 € par mois. N'oublions pas que les entreprises équipent aujourd'hui les cols blancs avec un PC et un Smartphone, ce qui représente un coût moyen compris entre 1000 et 2000 €.

L'accès à un réseau mobile haut débit est un autre prérequis. Un réseau 3G+ ou 4G, avec un débit supérieur à 1 ou 2 Mb/s, suffit pour travailler efficacement. La couverture mobile des pays africains a fait des progrès spectaculaires et les zones blanches sont de moins en moins nombreuses. Enfin, il est nécessaire de mettre en place des applications numériques universelles adaptées aux véritables attentes des équipes terrain. C'est dans ce domaine que tout reste à faire, dans le monde comme en Afrique. L'arrivée récente des premières applications universelles dédiées aux équipes terrain va tout changer. Et va permettre de mettre la priorité de la Transformation Numérique sur les équipes terrain.

Quels outils pour les équipes terrain ?

A la fin des années 1970, j'ai créé le mot Bureautique pour parler des outils informatiques universels, au service des cols blancs : tableur, messagerie...

Beaucoup d'entreprises ont tenté de déployer ces outils bureautiques pour les équipes terrain, mais ces tentatives se sont soldées par des échecs, puisque les outils bureautiques ne sont pas adaptés aux attentes des équipes terrain.

Je propose aujourd'hui d'utiliser le mot **"Frontique"**, qui s'entend comme les outils universels pour les équipes terrain ou la bureautique des équipes terrain.

J'ai beaucoup travaillé sur ce sujet, depuis des années, pour comprendre quels étaient les outils universels frontiques, qui répondent aux attentes des équipes terrain. Les conclusions de ces réflexions m'ont permis de construire le "cahier des charges" d'une application frontique. Le PC est un outil pour col blanc ; il n'est pas adapté aux modes de travail des équipes terrain, qui vont privilégier le Smartphone, plus facile à utiliser sur le terrain et qu'elles maîtrisent déjà. Un Smartphone, éventuellement une tablette, sont les outils préférés des équipes terrain. La possibilité d'utiliser son Smartphone en mode «offline», quand on est sans couverture réseau, est un plus essentiel, en particulier en Afrique.

La deuxième rupture concerne l'interface homme-machine. Les cols blancs sont habitués à travailler avec un clavier et du texte. Des entreprises ont essayé de porter à l'identique les formulaires papiers sur un Smartphone, avec des résultats catastrophiques. Les équipes terrain ont souvent d'autres tâches à privilégier que de remplir des formulaires. Or, tous les Smartphones sont équipés d'un appareil photo.

En utilisant des solutions existantes d'Intelligence artificielle, il est aujourd'hui possible de lire tout ce qu'il y a dans une photo : textes, QR code, barcode... Un outil frontique peut aussi reconnaître nativement des objets standards et permettre de développer rapidement des applications de Machine Learning pour identifier des objets métiers spécifiques. Mettre la photo au cœur des usages frontiques, c'est la garantie d'une acceptabilité exceptionnelle par les équipes terrain et d'une plus grande efficacité, qui va bénéficier aux entreprises.

Pour augmenter la valeur de ces applications frontiques, on peut ajouter la capacité d'enrichir la photo en laissant un commentaire vocal, qui sera traduit automatiquement en un texte rattaché à une photo. Il existe de nombreuses situations professionnelles pendant lesquelles les équipes terrain ont les deux mains occupées et ne peuvent pas utiliser un clavier.

Composants frontiques



Donner la priorité à l'équipement des équipes terrain

Un Smartphone, plus des réseaux mobiles et des solutions frontiques : ces trois composants sont la clé du succès du numérique au service du continent africain.

La démarche consiste à privilégier le déploiement des solutions frontiques, lesquelles permettent d'équiper 80% de la population active.

C'est une approche ambitieuse et pragmatique. Car, cette priorité donnée à la Frontique a trois avantages essentiels pour les pays africains. Le premier est humain, puisqu'il permet de faire rentrer rapidement la majorité des travailleurs africains dans le numérique. Le second est financier. Si, pour un même budget, l'entreprise peut équiper dix personnes des équipes terrain, au lieu d'un seul col blanc, la rentabilité sera très vite au rendez-vous ! Enfin, et c'est particulièrement important pour l'Afrique, la

Frontique est bien adaptée aux attentes des TPE et PME, où travaillent la majorité des équipes terrain.

Courage politique

Réussir une transformation numérique ambitieuse au service des équipes terrain, c'est possible dans tous les pays africains. Plutôt que de pousser des solutions numériques complexes, chères et mal adaptées au contexte africain, les responsables politiques et économiques africains doivent avoir le courage de donner la priorité à l'équipement des équipes terrain, qui sont la vraie richesse humaine de l'Afrique.

Côté gouvernements, de très nombreux ministères sont concernés par la Frontique : agriculture, transport, énergie, commerce... Il est important que le responsable politique chargé du dossier Frontique ait une capacité d'action transversale, pour qu'aucun secteur économique ne soit oublié.

Du côté des entreprises, où travaillent de nombreux

collaborateurs dans les équipes terrain, une collaboration entre les directions métiers, la DSI et la DRH est nécessaire pour que toutes les dimensions d'un projet de déploiement de solutions frontiques soient prises en compte.

Enfin, il est nécessaire de privilégier une démarche "Bottom Up", qui fasse confiance aux équipes terrain, pour trouver les usages numériques prioritaires dont ils ont besoin. Mes nombreuses expériences dans ce domaine montrent que les collaborateurs cols blancs des bureaux centraux n'ont pas la connaissance de la réalité des activités réelles des collaborateurs sur le terrain. Le continent africain a déjà démontré qu'il peut être un leader dans l'usage de solutions numériques innovantes, avec les paiements par mobile. D'ici à 2025, des pays africains peuvent devenir leaders mondiaux dans l'équipement généralisé des équipes terrain, avec des solutions frontiques. Un beau défi, que tous les pays africains sont capables de relever, en démarrant immédiatement, en 2022 !



Louis Naugès a une longue expérience dans l'informatique et le numérique ; il a travaillé dans de nombreux pays africains : Maroc, Tunisie, Algérie, Sénégal, Togo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Gabon...

Il partage son temps entre des missions de conseil d'entreprises et de gouvernements, pour les aider à réussir leur Transformation Numérique et entre son rôle de Responsable de la Stratégie de Wizy.io.

Wizy.io a développé WizyVision, l'une des toutes premières solutions SaaS/Cloud frontiques, disponibles au niveau mondial. WizyVision est déjà utilisé par des entreprises sur les cinq continents.

Il est coauteur du livre : Dirigeants, Acteurs de la Transformation Numérique.

ciomag.com

2022

CALENDRIER ÉDITORIAL

Janvier - Février

Administration électronique : quels sont les chantiers prioritaires pour l'Afrique ?

E-Citoyenneté, E-gouv, Cloud souverain, Datacenters nationaux et confiance numérique.

Comment garantir la souveraineté numérique de l'Afrique tout en digitalisant les services publics ?

Mars - Avril

Confiance numérique et défis de la cybersécurité en Afrique

Entreprises, administrations, citoyens : panorama des attaques en 2021/2022 sur le continent.

Le développement du numérique à l'épreuve de la confiance.

Comment limiter les risques et éduquer les utilisateurs ?

Mai - Juin

Top 50 des managers africains digitaux

Classement des managers qui œuvrent dans le digital en Afrique : créateurs de startups, managers de grandes entreprises, ministères et institutions.

Focus : E-learning, grandes écoles, quels défis pour la formation dans le domaine du numérique ?

Juillet - Août

A quoi ressemblera la banque de demain en Afrique ?

Monnaies électroniques, FinTech, Mobile Money.

Comment les banques se modernisent pour faire face à cette nouvelle donne sur le continent ?

Septembre - Octobre

Smartcities et villes durables : quels modèles pour l'Afrique ?

Les défis pour les villes africaines : mobilité, gestion des déchets, de l'énergie, de l'environnement, de la santé et d'autres innovations d'usages.

Comment la 5G, l'IA et les objets connectés vont impacter les villes nouvelles ?

Focus Agritech

Digital African Tour Maro

6 octobre 2022

Novembre - Décembre

E-commerce, le numérique pour formaliser l'informel

Plateformes d'achats, last miles delivery, paiement électronique.

Comment les solutions digitales dans le domaine du commerce peuvent être un levier pour formaliser les économies africaines ?

Quelles perspectives pour les entreprises africaines avec l'entrée en vigueur de la ZLECAF ?

11 Édition ATDA - 15 et 16 Décembre 2022 à Genève, Suisse

Partenaires : UIT - CCIG

Assises de la Transformation Digitale
en Afrique 11^{ème} édition

15 ET 16 DÉCEMBRE 2022

GENÈVE



Sous le thème

CONFIANCE, SOUVERAINETE, INCLUSION :
ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR L'AFRIQUE.