

LA CHASSE AUX CADRES EXPATRIÉS

Depuis quelques années, des chasseurs de tête d'un genre particulier, courent les Salons de l'emploi dans les pays industrialisés. Ils recrutent des compétences africaines expatriées pour le compte de multinationales disposant de filiales sur le continent. À qualifications égales avec leurs collègues occidentaux, ces cadres disposent de meilleurs atouts. Ils sont parfaitement imprégnés des réalités socio-économiques de leur pays d'origine. Au-delà de l'émulation salariale, leur attachement à leur terre natale motive leur retour. Par Samia Lokmane-Kheil

Ils sont jeunes, diplômés des plus grandes universités britanniques et aspirent à retourner travailler dans leur pays natal. Des dizaines de candidats ont afflué, en avril, à l'hôtel Hilton dans le quartier d'affaires de Canary Warf, à Londres, où se tenait la 9^e édition du Sommet des carrières en Afrique. Leurs CV ont retenu l'attention des organisateurs qui les ont choisis sur un total de 10 000 postulants.

« *L'engouement est spectaculaire* », constate Rupert Adcock, directeur exécutif de Global Career Company. Ce cabinet britannique de conseils en recrutement, recherche les compétences africaines expatriées pour le compte de grandes multinationales. Comme Coca-Cola et Philip Morris, d'autres entreprises d'envergure mondiale disposant de filiales sur le continent n'ont pas toujours l'occasion de trouver sur le marché local de l'emploi des cadres de haut niveau. Au Sommet, les recruteurs étaient surtout à la recherche de personnels dans les secteurs de la finance, des hautes technologies, des télécommunications et de l'engineering. Des salons de l'hôtel ont été mis à leur disposition afin de recevoir des candidats et de leur faire passer un entretien.

Vêtu d'un costume bien taillé et rasé de près, Adebayo a mis tous les atouts de son côté pour faire bonne impression. Après avoir obtenu un diplôme d'ingénieur à l'université de Portsmouth, au sud de l'Angleterre, il a rejoint les effectifs de Vodafone, premier opérateur de téléphonie mobile en Grande-Bretagne. Mais c'est au Nigeria, son pays d'origine, qu'il a l'intention de faire carrière.

Ils étaient 3 238 postulants issus de cet état d'Afrique de l'Ouest, à prendre part au Sommet des carrières. À l'issue d'une sélection rigoureuse, Adebayo fait partie des privilégiés qui y ont été conviés. « *Comme moi, beaucoup de diplômés nigériens sont en quête d'opportunités professionnelles dans leur pays* », constate l'ingénieur. Pendant deux jours, il n'a pas quitté les couloirs de l'hôtel, avec la détermination de ne pas repartir bredouille.

Des parcours exceptionnels

Adebayo est parvenu à décrocher des entretiens avec les représentants de trois compagnies internationales, Wartsila (énergie électrique), Etisalat (télécommunications) et Dow (un groupe multiforme qui intervient dans les secteurs de l'eau, l'agriculture, l'énergie et l'électronique). Plein d'optimisme, il pense avoir de fortes chances d'être recruté. Déjà, il s' imagine de retour au Nigeria après une absence de plus de dix ans.

Comme des centaines de cadres africains résidant au Royaume-Uni, l'ingénieur est parti de son pays pour poursuivre des études dans une université à l'étranger. Aujourd'hui encore, nombre d'étudiants quittent chaque année le continent pour les campus européens et américains. À la fin de leurs études, ils n'ont aucun mal à prolonger leur séjour sur leur terre d'accueil en y travaillant. Les

plus brillants récoltent des lauriers pour avoir accompli des parcours exceptionnels.

En juin 2009, l'Ivoirien Tidiane Thiam devient, à 47 ans, le directeur exécutif de la compagnie d'assurances britannique Prudential. Il a collectionné des diplômes prestigieux obtenus aux écoles Polytechnique et des Mines et à l'Institut européen d'administration des affaires (Insead) en France. De son côté, l'Algérien Elias Zerhouni avait été désigné, en 2002, par l'ex-président George Bush pour piloter les Instituts nationaux de la santé (NIH), fleuron de la recherche médicale aux États-Unis. Quatre ans plus tard, l'astrophysicien malien Cheikh Modibo Diarra devenait le patron de Microsoft Afrique. Membre influent de la communauté scientifique aux États-Unis, il s'est distingué notamment en prenant part à de nombreuses missions spatiales pour le compte de la NASA, avant de retourner sur la terre de ses aïeux.

Sans être aussi connus, d'autres cadres africains de haut niveau ont emprunté le même chemin. Dans leurs valises, certains ont des esquisses de projets personnels, d'autres des contrats de travail pour le compte de sociétés étrangères. En 2005, un autre Ivoirien, Désiré Gabala, prenait la direction de Nestlé pour l'Afrique centrale; tandis que son compatriote, Serge Krou, avait été nommé à la tête d'Unilever au Cameroun.

Aujourd'hui encore, nombre d'étudiants quittent chaque année le continent pour les campus européens et américains. À la fin de leurs études, ils n'ont aucun mal à prolonger leur séjour sur leur terre d'accueil en y travaillant.

Africanisation du personnel des multinationales

Le recours persistant des multinationales aux cadres expatriés exprime souvent leur intention d'africaniser leur personnel sur le continent. Ce genre d'opération est rentable à plus d'un titre. À compétences égales, les cadres africains constituent de bien meilleures recrues que leurs collègues occidentaux. Ils n'ont pas besoin d'une période d'adaptation et ils sont de meilleurs connaisseurs des mœurs locales. Très souvent, leur visibilité favorise l'intégration des entreprises étrangères dans leur nouvel environnement.

Fraîchement installée en Algérie, la banque britannique HSBC a lancé une vaste campagne de recrutement de diplômés originaires de ce pays et résidents en Europe. En 2008, elle avait délégué un responsable des ressources humaines à un forum sur l'emploi à Londres. Cette rencontre était organisée par Interprofils, un cabinet algérien de conseils en recrutement. Selon Karim Khelifi, son directeur, les compagnies étrangères qui interviennent dans les secteurs de l'énergie, des télécommunications et du tourisme, ne sont pas les seules à faire la chasse aux cadres expatriés. Les groupes industriels locaux veulent également renforcer leurs effectifs en puisant dans le réservoir des compétences nationales établies à l'étranger.

Environ 150 000 universitaires d'origine algérienne sont disséminés à travers le monde. La Commission des Nations unies pour l'Afrique et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), pensent qu'environ 20 000 personnes quittent chaque année l'Afrique pour les pays industrialisés. Parmi eux figurent de nombreux diplômés qui ont décidé d'exporter leur matière grise en raison de la détérioration des conditions de vie dans leurs pays respectifs.

À ce jour aucun des programmes mis en place par les États ou les organisations internationales pour rapatrier les cadres africains n'a eu de succès. Entre 1983 et 1999, l'OIM était toute juste parvenue à faire revenir 2 000 expatriés, appartenant à 11 pays. En l'absence de sérieuses perspectives professionnelles, la plupart des élites émigrées hésitent à rentrer au bercail.

« Les gens qui sont partis doivent savoir que les choses ont changé aujourd'hui », commente Chizoba Mojekwu, représentant la Communauté économique de l'Afrique de l'Ouest (Cedeao) au Sommet des carrières de Londres. Le stand de ce groupement était très visité par les candidats souhaitant décou-

vrir les opportunités d'emploi dans la région. Conçue à l'image de l'Union européenne, la Cedeao garantit une liberté de mouvement et une mobilité professionnelle, susceptibles de capter les compétences extra-muros. « *En Afrique de l'Ouest, personne n'a besoin d'un permis de travail* », précise Mojekwu. Il inventorie un certain nombre de secteurs qui ont besoin du coup de main des élites émigrées pour se développer; l'agriculture, la construction, les finances et l'éducation.

Évidemment, les offres d'emploi sont plus alléchantes quand elles viennent de multinationales. Depuis quelques années, des organisations internationales comme la Banque mondiale ou le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) recrutent aussi pour renforcer leurs équipes d'experts en Afrique. Comme les États locaux, elles aspirent à renverser la tendance à la fuite des cerveaux.

Deux initiatives expriment clairement

ce désir. L'une d'elle concerne la création, en 2000, de la Fondation pour le développement des capacités en Afrique. Quasiment à la même période, le programme Token sur le transfert de technologie par le biais de cadres expatriés (Transfert of Knowledge through Expatriate Nationals) était lancé.

Selon le Réseau des académies des sciences africaines (Nasac), un tiers des chercheurs africains vit et travaille dans les pays industrialisés. Il y a un an, cette instance interpellait directement les États occidentaux, les accusant d'encourager la saignée des compétences locales. Ce réquisitoire ciblait particulièrement l'Union européenne qui a mis en place un dispositif d'accueil des diplômés et des cadres qualifiés, sous la forme d'une carte bleue. Pour les universitaires africains, ce visa pour intellectuels empêche le continent de se développer plus rapidement. ■



Les expatriés africains sont de plus en plus sollicités par les grandes entreprises mondiales. L'Afrique qui gagne est en marche...