



ELZÉAR
MIDEAST AFRICA

ÉDITION 2021



RETOUR D'EXPÉRIENCE

15 ans de recrutement en
Afrique et au Moyen-Orient

Elzéar Mideast Africa
48 rue de La Bienfaisance
75008 Paris
elzear-africa.com

SOMMAIRE

LES ENJEUX INTERCULTURELS

—
5

LE MANAGEMENT CHINOIS EN AFRIQUE

—
19

TÉMOIGNAGE JEFF TIDIANI TALL

—
11

NOS RÉFÉRENCES

—
25

CARTOGRAPHIE DES ENSEIGNEMENTS SUPÉRIEURS EN AFRIQUE ET AU MOYEN-ORIENT

—
15

TRACK RECORD

—
27

Depuis sa création en 2006, le cabinet de recrutement par approche directe Elzéar conduit des recherches pour des postes basés en Afrique et au Moyen-Orient. Qu'il s'agisse de candidats expatriés, locaux ou ressortissants de pays-tiers, la question de l'aptitude au management interculturel des hommes ou du business est au cœur du succès de ces recrutements.

LES ENJEUX INTERCULTURELS

Ces recherches de professionnels présentent un très grand intérêt humain et économique pour les entreprises, et opposent une double difficulté au recruteur :

- 1. trouver des candidats dans des secteurs et fonctions précis au sein d'une communauté de talents internationale, souvent une diaspora**
- 2. discerner parmi ces professionnels ceux qui présentent les plus grandes aptitudes au management interculturel.**

On évalue la capacité à gérer la différence culturelle des candidats sur 4 positions fondamentales possibles :

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. le rejet | 3. l'acceptation |
| 2. l'indifférence | 4. la valorisation |

Les spécialistes nous disent que cette capacité est profondément inscrite dans la psychologie ; on l'a ou on ne l'a pas. Il est très difficile de passer d'une position à une autre. L'enjeu est donc de discerner ceux qui sont les plus aptes à valoriser la différence culturelle dans un contexte d'entreprise.

De mission en mission et d'année en année, notre intérêt s'est approfondi pour les notions développées dans les travaux de Geert Hofstede, Trompenaars et Hampden-Turner. Pour modéliser les différences culturelles, Geert Hofstede a retenu 5 dimensions : la distance hiérarchique, le contrôle de l'incertitude, l'individualisme versus le collectivisme, la dimension masculine ou féminine, l'orientation court ou moyen terme. Trompenaars et Hampden-Turner ont considéré de leur côté 7 dimensions :

- **La relation à l'universel ou au particulier. Dit autrement : qu'est-ce qui est le plus important, les règles ou les relations ?**
- **L'individualisme versus le collectivisme. Fonctionnons-nous dans un groupe ou en tant qu'individu ?**
- **La neutralité ou l'expression de notre affectivité. Affichons-nous nos émotions ?**
- **Le degré d'engagement. Fixons-nous des limites? Jusqu'à quel niveau devons-nous nous impliquer vis-à-vis d'une personne ou d'une situation ?**

Le statut est-il acquis sur la base de performances, de réalisations ? Ou bien à partir de l'âge, la classe sociale, le sexe, l'éducation, l'origine familiale ? Les signes d'un statut attribué sont soigneusement hiérarchisés. Quelle est la hiérarchie en entreprise ? Comment est-elle structurée en Afrique ? Au Moyen-Orient ?

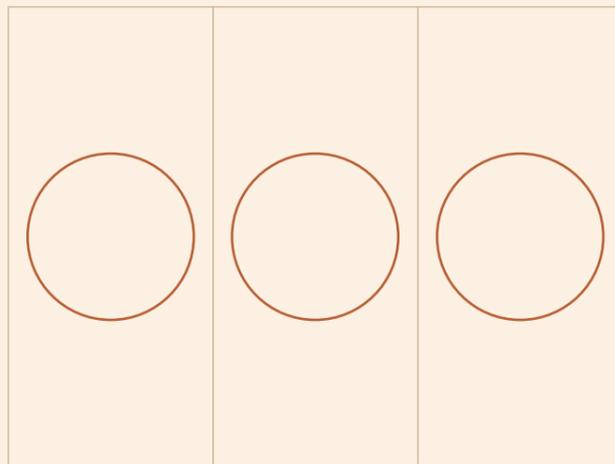
L'ordre des choses peut être bouleversé par une rémunération au mérite et un système de primes accordées aux plus performants, quel que soit leur rang. La hiérarchie est-elle fondée sur un acquis – des compétences techniques, un savoir ? ou sur un statut – « le pouvoir de faire faire » ? Quand une entreprise envoie un manager en début de carrière plein d'avenir dans une filiale, quelle mesure du risque évalue-t-elle sur ces dimensions ?

Enfin dans ses stratégies, opérations de fusion-acquisition, réorganisations, quelle relation au temps confesse l'entreprise ou le candidat ? L'orientation temporelle et la gestion du temps peuvent être passéistes, futuristes,

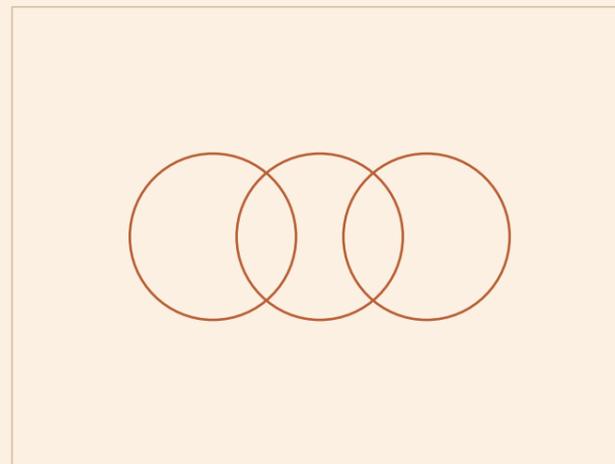
dans l'instant. Le temps peut être perçu de façon séquentiel passé, présent et futur sont bien séparés, ou synchrones — passé, présent et futur se superposent. L'introduction de concept comme le Juste À Temps, la planification, le raccourcissement des délais, la recherche de productivité résonnent de façons différentes dans les esprits.

La volonté d'apprendre une langue étrangère dans le pays filiale est un indicateur de l'orientation vers soi ou vers l'extérieur. Le manager qui cherche à dominer la nature assimilera les autres à cette nature. Certaines cultures s'inscrivent dans un rapport moins de domination que d'harmonie ; certaines valorisent ceux qui parlent, d'autres ceux qui écoutent.

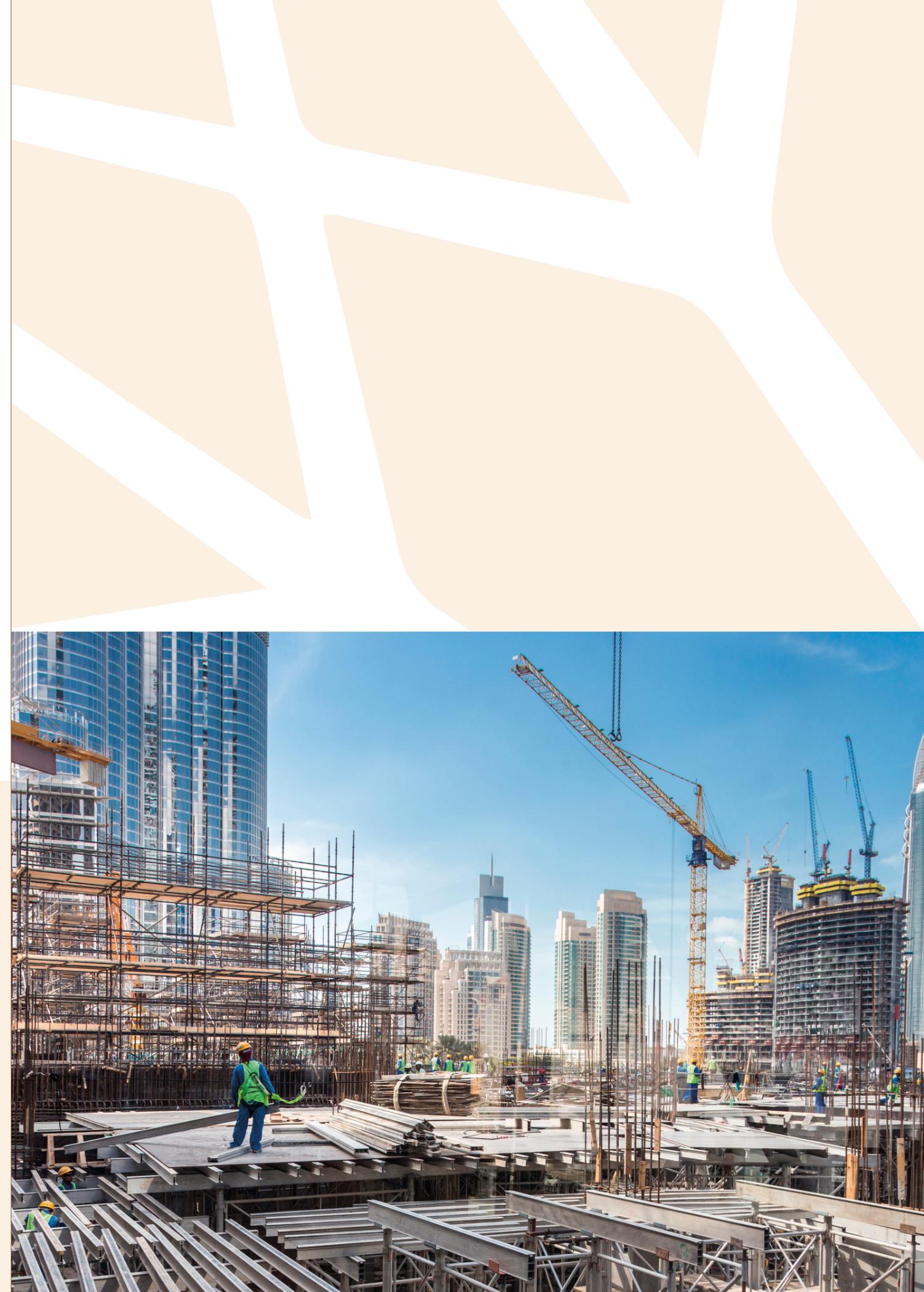
Ce prisme de lecture est le fruit de 15 années de recrutement sur cette zone riche et variée. Nous sommes heureux de vous en faire bénéficier par cette courte lecture.



Temps séquentiel (passé, présent, futur)



Temps synchrone





TÉMOIGNAGE JEFF TIDIANI TALL

02

Ma première rencontre avec Elzéar date de 2009. Je dirigeais un cabinet de conseil à Dubaï quand Elzéar m'a contacté à propos d'une opportunité de rejoindre le groupe Lafarge pour un poste senior en Afrique. À l'issue d'une série d'entretiens téléphoniques et ensuite au Caire, au siège Afrique et Moyen-Orient du groupe, le président de la région m'a demandé de choisir entre deux postes régionaux : Directeur Supply Chain et Distribution ou Directeur Stratégie et Développement. J'ai opté pour le premier parce qu'il m'a semblé plus « terrain » et ça a été l'une des plus belles expériences de ma carrière.

Aujourd'hui, gérant du cabinet Talisman Capital Management, je travaille beaucoup avec l'Afrique et le Moyen-Orient tout en étant basé à Paris. C'est donc avec plaisir que je partage mon expérience dans cette zone à travers ce guide.

Ces deux régions sont liées dans l'esprit et les pratiques des groupes internationaux pour plusieurs raisons. De nombreux groupes ont choisi Dubaï comme siège pour leurs activités africaines, compte tenu de l'environne-

ment favorable aux affaires et le développement des infrastructures. La compagnie Emirates relie Dubaï aux principales villes africaines en vol direct. À titre d'exemple, pour le projet hôtelier et sportif que j'accompagne actuellement au Sénégal, je me suis plus souvent rendu à Dubaï qu'à Dakar. En effet l'un des principaux partenaires du projet, le groupe Marriott, a son siège Afrique et Moyen-Orient à Dubaï. Nous y rencontrons également en réunion les cadres dirigeants du groupe chinois WIETC qui construit le complexe, « à mi-chemin » en quelque sorte.

Par ailleurs, les talents africains s'adaptent facilement à la vie au Moyen-Orient (à l'exception de l'Arabie Saoudite) et vice versa. Après le rachat d'Orascom Cement en 2007, Lafarge a pu développer ses talents techniques dans ses filiales africaines en y envoyant des ingénieurs et techniciens égyptiens très expérimentés, avec des coûts salariaux comparables entre l'Égypte et les pays d'accueil.

À l'inverse, quand je dirigeais la filiale de l'ascensoriste KONE à Nairobi, nous avons organisé un concours

dans une école d'ingénieur réputée pour recruter des jeunes diplômés à envoyer dans nos filiales du Qatar, des Emirats et de l'Arabie Saoudite. Le boom de la construction lié à la coupe du monde 2022 au Qatar et l'exposition universelle 2020-21 à Dubaï avait créé de grosses difficultés de recrutement pour mes collègues de ces pays, et l'apport de talents kenyans a été très apprécié. Il y a cinquante-quatre pays en Afrique et une dizaine au Moyen-Orient, avec une grande diversité socioculturelle et économique. Je vais néanmoins tenter de relever certains défis communs au recrutement dans cette zone.

En Occident, un décalage important persiste entre la perception de ces pays et la réalité. La sécurité et la stabilité se sont beaucoup améliorées dans la plupart des pays de la zone depuis vingt ans. En faisant preuve de bon sens, il est possible de travailler et vivre paisiblement dans l'écrasante majorité des capitales africaines et du Moyen-Orient. Le Sahel, la Centrafrique, le Yémen et la Syrie sont des zones de conflit à réserver aux expatriés aguerris. Une activité de kidnapping sévit encore dans des pays comme le Nigeria, la RD Congo ou l'Irak dans certaines zones reculées, souvent en rapport avec l'industrie pétrolière ou minière. Ce type de fait-divers est très présent dans les médias et contribue à donner une perception dangereuse de l'ensemble de la zone. Beaucoup d'entreprises et de candidats basés en Occident ont besoin d'être guidés sur cette question.

Un autre défi, même si la situation s'améliore, concerne la prévalence de pratiques «borderline» sur les plans légaux et éthiques. Les personnes en situation de responsabilité sont plus tentées de prendre des décisions à leur propre profit au détriment de l'entreprise parce qu'elles perçoivent une certaine permissivité dans leur environnement. Mon père avait l'habitude de dire que dans les pays développés, les systèmes sont tellement bien réglés que tout s'arrête si une seule personne ne fait pas son travail comme prévu. Il ajoutait malicieu-

sement que dans toute organisation ou entreprise en Afrique, si une personne décide de faire correctement son travail, la machine se grippe et tout s'arrête. Le message ici est qu'il est important de maintenir le même niveau d'exigence dans un environnement africain qu'ailleurs, sinon on s'engage dans une pente glissante en matière légale et éthique. Dans ce but, peut-être plus qu'ailleurs, il est vital de renforcer les compétences en contrôle financier, conformité, santé, sécurité et environnement. Par ailleurs, dans des contextes où le chef ou le petit-chef est tout puissant, la mise en place d'initiatives comme un «numéro vert» peut aider à identifier des mauvaises pratiques avant d'atteindre un point de non-retour.

Il existe de grandes différences entre les pays au sujet de la disponibilité de ressources humaines qualifiées. Quelques pays, par la qualité de leur enseignement supérieur et une ouverture plus grande sur le monde, sont exportateurs de talents. Pour les pays francophones, il s'agit du Maroc, du Sénégal et du Cameroun. Pour les pays anglophones, je pense au Kenya, au Ghana et au Zimbabwe. À l'inverse, d'autres pays, souvent dotés d'importantes richesses naturelles, souffrent d'un déficit chronique de ressources humaines formées et expérimentées. Cette liste inclut l'Algérie, la Guinée, la Guinée Equatoriale, la RD Congo et l'Angola.

Pour la zone Afrique et Moyen-Orient, les candidats actuellement installés en Occident et originaires de ces pays constituent une cible privilégiée pour les recruteurs. L'expression «repats» est parfois utilisée pour les désigner. La France et le Royaume-Uni regorgent de ces profils, compte tenu de l'histoire coloniale et de la qualité de leurs enseignements supérieurs. Ces personnes représentent en quelque sorte le meilleur des deux mondes. Habitues aux standards et méthodologies pratiqués dans le monde occidental, elles ont aussi une connaissance socioculturelle de leur pays d'origine ou de celui de leurs parents. Ces profils réussissent généralement leur «retour», à condition

que leurs compétences et leur valeur ajoutée soient suffisamment tangibles aux yeux de leurs collègues pour justifier la différence de rémunération. Ceci vaut également de plus en plus pour les expatriés occidentaux. L'époque où un expatrié avait une certaine légitimité simplement parce qu'il venait de France ou du Royaume-Uni est révolue.

Ces différents défis, spécifiques à la zone Afrique et Moyen-Orient, justifient d'être accompagnés par des spécialistes qui connaissent et aiment ces régions. Ils aideront l'entreprise à éviter certains pièges et donneront aux candidats les clés pour prendre leur éventuelle décision d'expatriation en bonne connaissance de cause.



CARTOGRAPHIE DES ENSEIGNEMENTS SUPÉRIEURS EN AFRIQUE ET AU MOYEN-ORIENT

03

TUNISIE

Écoles d'ingénieur

École Polytechnique de Tunisie

École Nationale des Sciences
de l'informatique de Manouba

École nationale d'ingénieurs
de Tunis (ENIT)

École Nationale de Tunis
partenaire de l'INSA Lyon

ESPRIT
partenariat avec entreprises

Autres

École supérieure des communi-
cations SUPCOM

École supérieure des sciences
et techniques de Tunis

Institut supérieur de Tunis

Université méditerranéenne
de Tunis

Honoris United Universities
réseau d'écoles sur plusieurs
pays d'Afrique

ATUGE

anime le réseau des tunisiens
diplômés des grandes écoles
françaises.

MAROC

Écoles d'ingénieur

[EHTP Casablanca](#)

Partenariat avec l'École Nationale des Ponts & Chaussées Paris
Partenariat avec l'École Nationale des Travaux Publics Paris et Lyon

[École nationale supérieure informatique et analyse de système](#)

[EMI](#)

[École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers](#)

[ENSA](#)

[École nationale supérieure d'électricité et mécanique](#)

Commerce et gestion

[EDHEC](#)

[ISG](#)

[ISCAE](#)

[HEM](#)

[ESG](#)

[AMGE](#) anime le réseau des marocains diplômés des grandes écoles françaises.

ALGÉRIE

Écoles d'ingénieur

[École Nationale Polytechnique \(ENP\)](#)

[École Nationale des Travaux Publics \(ENSTP\)](#)

Institut Algérien du Pétrole de Boumerdes

Institut National Informatique

Institut National de Planification et de Statistiques (INPS)

[Institut National de Génie Mécanique \(INGM\)](#)

Ingénieur en génie civil et travaux public (USTHB)

[École Nationale Supérieure Agronomique \(ENSA\)](#)

Écoles de commerce

[ESC](#)

[École HEC Alger](#)

[École Supérieure Algérienne des Affaires \(ESAA\)](#)

REAGE anime le réseau des Algériens diplômés des écoles de catégorie A.

SÉNÉGAL

Écoles d'ingénieur

[École supérieure Polytechnique \(ESP\)](#)

Écoles de commerce

[Sup de Co Dakar](#)

[Groupe IAM](#)

[BEM Dakar](#)

[Groupe ISM](#)

TOGO

École d'ingénieur

[École nationale supérieure d'ingénieur \(ENSI\)](#)

QATAR

École de commerce

[HEC Paris](#)

CÔTE D'IVOIRE

Généralistes

[Institut Supérieur de Technologie de Côte d'Ivoire \(ISTCI\)](#)

[Université Nangui Abrogoua](#)

Écoles de commerce

[HEC Abidjan](#)

[ESCA-CI](#)

MALI

École d'ingénieur

[École nationale d'ingénieur de Bamako \(ENI\)](#)

ÉMIRATS ARABES UNIS

Généralistes

[Université Paris-Sorbonne Abu Dhabi](#)

[American University in the Emirates](#)

MAURITANIE

Écoles d'ingénieur

[Institut Supérieur d'Etudes Technologiques de Rosso \(ISET\)](#)

[Faculté des Sciences et techniques](#)

BURKINA FASO

Écoles d'ingénieur

[Institut Burkinabé des arts et métiers](#)

[École supérieure d'informatique \(ESI\)](#)

[Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'environnement \(2iE\)](#)

KENYA

Généralistes

[Université de Strathmore](#)

[Université de Nairobi](#)

CAMEROUN

Généralistes

[École nationale supérieure polytechnique de Yaoundé](#)

École nationale supérieure de l'enseignement technique de Douala

Ce chapitre est le texte d'une conférence donnée il y a quelques années au collège des Bernardins à Paris lors d'un séminaire organisé par Elzéar sur le management des Chinois en Afrique. Le spécialiste en management interculturel Benjamin Pelletier en avait fait la recension suivante que nous reproduisons.

LE MANAGEMENT CHINOIS EN AFRIQUE

0-4

Le cabinet Elzéar Executive Search a inauguré son nouveau cycle de conférences avec une intervention très intéressante de l'historien congolais Elikia M'Bokolo qui a proposé « une analyse des meilleures pratiques de management des cadres chinois en Afrique ». Je vais donc partager avec vous quelques notes prises lors de cette conférence. Elles ne rendent évidemment pas compte de toute la richesse du contenu exposé ni ne sont exactement fidèles au point de vue de M. M'Bokolo. Le découpage thématique est de mon fait.

Les Chinois ont-ils tout compris ?

Après avoir rappelé l'intensité des liens entre la Chine et l'Afrique depuis presque soixante ans, M. M'Bokolo a insisté sur la nécessaire et problématique articulation culture/développement. En suivant sa réflexion, on peut dire qu'il n'y a pas de culture du sous-développement mais que tout développement doit s'appuyer sur des ressorts culturels spécifiques. La question se pose alors de savoir si justement les occidentaux n'ont pas failli dans leur approche des pays africains en ne sachant

pas activer leurs ressorts culturels particuliers et en imposant les leurs; et si, *a contrario*, les Chinois ne sont pas en train de réussir là où les occidentaux ont échoué.

M. M'Bokolo a rappelé combien, lorsqu'il est question de la relation Chine-Afrique, le réflexe en Occident est de mettre en avant une posture d'accusation pour dénoncer le néocolonialisme chinois et le pillage des ressources de l'Afrique. Mais, finalement, les occidentaux connaissent-ils l'Afrique? Connaissent-ils la Chine? Peu, bien peu, selon M. M'Bokolo. Voilà qui fait écho à une rencontre de ce dernier avec Omar Bongo qui lui avait alors dit en substance que les Français ne comprenaient rien à l'Afrique tandis que les Chinois avaient tout compris.

Voilà qui interpelle. « *Les Chinois ont tout compris.* » En quoi consiste cette singulière compréhension qui les distingue des occidentaux, et notamment des Français? En développant la pensée de M. M'Bokolo, on peut se demander, par exemple, si ce sentiment d'être *totalemment* compris provient d'une *perception subjective* africaine due à l'effet de nouveauté induit par cette

présence de partenaires aux normes culturelles différentes de celles des occidentaux, ou bien s'il s'agit-il d'une *réalité objective* due à l'activation de ressorts et leviers culturels en adéquation avec les contextes locaux africains.

Comment les Chinois approchent l'Afrique ?

Comme premier élément de réponse, M. M'Bokolo a fait part de l'étonnement des Africains face au relatif *mutisme* des cadres chinois en Afrique : ils parlent peu, à peine, voire pas du tout. Ce n'est pas là simplement une question de langue mais également de culture. Alors que certains accusent les Chinois de *dissimulation*, il s'agit plutôt en fait d'une *monstration* : les Chinois en Afrique communiquent moins par la parole que par le résultat de leurs actions. L'efficacité fait alors office de signifiant commun aux Chinois et aux Africains. Du point de vue chinois, il ne sert à rien de parler si l'on n'agit pas en conséquence ; et si l'on est dans l'action, les résultats parlent d'eux-mêmes. En ce sens, M. M'Bokolo remarque que les entreprises chinoises en Afrique relèvent bien de la culture chinoise.

M. M'Bokolo a alors fait référence à l'ouvrage du philosophe Vladimir Jankélévitch, *Le Je-ne-sais-quoi* et le presque rien, pour adopter la définition de la culture comme « potentialités en action ». En ce sens, les Chinois en Afrique mettent en œuvre des potentialités – mais ils n'exportent pas leur culture. Cette capacité à conditionner le potentiel d'une situation dans le sens favorable à ses intérêts correspond en effet au schéma de l'action en Chine.

Après avoir rappelé l'aventure — devenue mythique pour la Chine en Afrique mais aussi aux yeux des Africains — des cadres chinois qui ont passé neuf mois à traverser à pied la Tanzanie pour identifier les meilleurs tracés pour les 2000 km de voie ferrée construits ensuite par leur entreprise, M. M'Bokolo a expliqué

que la Chine jouait habilement de ce type d'événement pour façonner une image d'elle-même en opposition avec les pays occidentaux. Ainsi, tandis que dans les années 80 et 90 s'imposait en Europe une image de l'Afrique foncièrement négative comme continent à la dérive, il en allait tout autrement en Chine où l'Afrique était perçue comme une terre d'avenir.

Cette vision s'est matérialisée avec le premier Forum pour la Coopération Sino-Africaine qui a réuni en 2000 presque tous les chefs d'Etat du continent africain. Voilà qui était pour les Chinois l'occasion de retrouver avec l'Afrique un lien historique plus ancien que celui de l'Afrique avec l'Europe. En effet, l'Afrique a été dans son histoire bien plus longtemps connectée à l'économie-monde de l'Océan indien qu'à l'Europe (en témoigne sur ce blog l'article sur les expéditions navales de l'amiral Zheng He au XVe siècle). Par suite, l'approche de l'Afrique par la Chine se déploie selon trois modalités :

- **une approche au plan global, en considérant l'Afrique dans son ensemble lors des Forums pour la Coopération Sino-Africaine qui ont lieu à un rythme triennal.**
- **une approche par noyaux ou pôles, qui montre combien les Chinois ne sont pas partout en Afrique avec la même intensité.**
- **une approche par enclaves, du type des sites miniers, par exemple.**

Depuis un point de vue extérieur à l'Afrique, cette triple modalité crée l'illusion d'une omniprésence des Chinois en Afrique, voire d'un « colonialisme » ou d'une « invasion » des Chinois en Afrique. Mais, vue de l'intérieur, la réalité est bien plus contrastée.

Quelques exemples de pratiques chinoises en Afrique

La langue

Une langue commune est la condition de la communication. Lors de ses différentes enquêtes sur les entreprises chinoises en Afrique, M. M'Bokolo a constaté que des Chinois s'efforçaient de parler la « langue des gens », et non pas forcément la langue officielle. La langue des gens, c'est la langue de leur tribu ou ethnique. L'idée d'une Afrique francophone, anglophone ou lusophone masque en réalité une immense diversité linguistique qui a été ignorée ou occultée par les anciens colonisateurs. Les Chinois jouent la carte locale en proposant par exemple des téléphones portables dont le mode d'emploi est traduit dans la langue des gens, et non dans une langue transnationale comme le français, l'anglais, le portugais ou l'arabe. Implicitement, les Africains perçoivent dans ces efforts d'adaptation à leur culture un message nouveau, du type : « Soyez africains ! »

Par ailleurs, M. M'Bokolo a constaté une évolution de la part des Africains, certains se mettant à apprendre le chinois. En effet, si l'on fait abstraction de l'écrit qui peut facilement rebuter, la langue chinoise reste une langue comme les autres : une langue orale. Or, l'importance de la culture orale en Afrique favorise un apprentissage empirique du chinois, par exemple lors des marchandages sur les marchés. Un apprentissage plus formel se développe également au sein des instituts Confucius qui se multiplient depuis cinq ans sur le continent. Enfin, il faut signaler que de nombreuses radios africaines diffusent des programmes pour apprendre le chinois.

Le costume et l'alimentation

Les cadres chinois ne ressemblent pas aux cadres occidentaux, notamment dans leur code vestimentaire. Alors que les seconds importent en Afrique le



Shen Du, *Tribute Giraffe with Attendant*, 1414

costume-cravate qui impose une forte distance hiérarchique, les premiers ne s'habillent pas très différemment des Africains. Les Chinois préfèrent souvent une tenue décontractée plus adaptée au climat et aux codes vestimentaires locaux.

Par ailleurs, les Africains sont positivement surpris par le fait que les cadres chinois adoptent souvent le régime alimentaire local, ce qui n'est pas le cas des

cadres occidentaux. L'identité culturelle passant pour une part essentielle par les comportements alimentaires, ce simple élément est un facteur supplémentaire pour susciter une réaction d'adhésion des Africains à leurs nouveaux partenaires chinois.

Le standing et le niveau de vie

Alors que les Africains avaient coutume d'être encadrés par des expatriés occidentaux vivant dans des conditions matérielles absolument inatteignables pour eux, ils ont à présent affaire à de nombreux cadres moyens chinois au niveau de vie bien plus modeste. M. M'Bokolo a également constaté la présence grandissante de Chinois «*presque pauvres*» qui viennent dans les pays africains en famille pour ouvrir de petits commerces. Si les Africains peuvent voir cette concurrence avec suspicion, elle est surtout porteuse de nouvelles synergies et de décroisement social entre Chinois et Africains.

Ainsi, les Chinois traitent avec des Africains directement sur les marchés, marchandant avec eux, tissant des liens économiques et sociaux et apprenant la langue locale pour commercer. Voilà qui tranche fortement avec les expatriés occidentaux coupés du reste de la population par leur niveau de vie et ayant l'habitude de se fournir dans les magasins climatisés et luxueux. Enfin, ces nouvelles synergies s'accompagnent d'un message direct aux Africains : les Chinois ne décrivent pas la Chine comme un eldorado ni l'Afrique comme un continent sous-développé. La catégorisation occidentale impliquant un jugement qui valorise les pays européens et dévalorise les pays africains sur le plan du développement n'a pas lieu d'être dans la relation entre Chinois et Africains.

La question des femmes

Enfin, il faut signaler que, tout comme leurs homologues occidentaux, les cadres chinois expatriés en Afrique sont très majoritairement des hommes. Mais,

contrairement aux occidentaux, les Chinois se marient très rarement, sinon jamais, avec des Africaines. Du point de vue des hommes africains, c'est là un élément positif dans la mesure où ils avaient coutume de percevoir les expatriés comme ceux qui, potentiellement, venaient «*prendre leurs femmes*».

Problèmes et aspects négatifs

M. M'Bokolo est bien conscient que les éléments mis en évidence précédemment ne suffisent pas à décrire la relation entre la Chine et l'Afrique. Ce n'est pas une relation idyllique. Aux yeux des Africains, les Chinois travaillent «*tout le temps*», par exemple le dimanche dans les pays chrétiens et le vendredi dans les pays musulmans. Les salaires proposés par les entreprises chinoises sont très bas et les bénéfices et compensations quasiment inexistantes par rapport aux entreprises occidentales.

Enfin, les Chinois vivent dans des campements à l'écart de la ville, ce qui alimente rumeurs et soupçons au sein des populations locales.

Une offre d'opportunités

Telle est la conclusion à laquelle parvient M. M'Bokolo suite à ses enquêtes. Loin d'être un néocolonialisme, la Chine en Afrique représente de nouvelles opportunités qui encouragent certains talents de la diaspora africaine à revenir dans leur pays pour participer à son développement. On assiste ainsi à l'émergence d'une nouvelle génération d'Africains entrepreneurs qui annoncent la nouvelle étape de l'histoire africaine : son industrialisation.



NOS RÉFÉRENCES

05



TRACK RECORD

06

1 Afrique du Nord

Directeur Général Adjoint
DAF
DRH
Directeur des ventes
Responsable pays

4 Territoires d'Outre-Mer

Directeur Général
Directeur de filiale
Directeur Commercial
Directeur d'hypermarché
Directeur d'agence
Directeur Contrôle de Gestion

2 Afrique de l'Est + Sud

Directeur Général
Directeur Commercial
Directeur des Ventes
Commercial

5 Proche-Orient

DRH
Responsable de production
Directeur Enseigne de Luxe

3 Afrique de l'Ouest + Centre

Directeur Général
Directeur de Projet
Directeur des Opérations
Directeur Technique
DAF
Ingénieur Commercial

DOM-TOM 4





ELZÉAR
MIDEAST AFRICA

Elzéar MidEast Africa
48 rue de la Bienfaisance
75008 Paris
www.elzear-africa.com



**Associés
(français/anglais)**

Thibaud de Prémare

—

tdepemare@elzear.com
+33 6 10 99 07 64

—

Afrique du Nord
Proche-Orient
Territoires d'Outre-Mer

Franck Jullié

—

fjullie@elzear.com
+33 6 25 90 63 30

—

Afrique de l'Ouest + Centre
Afrique de l'Est + Sud