

Le capital humain

Richesse ultime de l'Afrique

Richard Martin*

C'est devenu un cliché de déclarer que l'Afrique est le continent de l'avenir. Fort d'une population de plus d'un milliard d'âmes et toujours croissante, doté des richesses minérales et forestières les plus généreuses de la planète, soutenu par des fonds d'investissement et de développement presque sans limites, il semblerait que ce n'est qu'une question de temps avant le décollage tant attendu de la fusée « Rêve d'Afrique ».

Ces questions me viennent immédiatement à l'esprit lorsque je réfléchis aux perspectives d'avenir pour des pays aussi différents extérieurement que variés intérieurement que la RDC, le Nigéria, la Tunisie, l'Angola, la Tanzanie ou l'Afrique du Sud. Si les prérequis sont réunis pour envisager un développement politique, économique, technique et social à géométrie variable qui bénéficiera à la population entière, des questions restent en suspens quant aux meilleures méthodes pour y arriver. L'Afrique a certes un potentiel naturel, humain et technique énorme, mais l'ingrédient « magique » reste son ingéniosité et initiative humaine. Le développement « miraculeux » de pays peu dotés en terres et ressources nous démontre que c'est le capital humain qui donne la pleine valeur à toutes les autres ressources. Il suffit de regarder les modèles adoptés dans des pays tels que Singapour, Hong Kong, les Émirats arabes unis et la Suisse pour s'en convaincre.

En somme, ce dont l'Afrique a le plus besoin, en plus des capitaux, des techniques, des technologies et autres facteurs matériels, c'est du capital humain. C'est l'intelligence, la confiance, la détermination, la collaboration, la coopération et la capacité de planifier, organiser, diriger et exécuter qui permettront de bâtir la cité africaine sur des fondements profonds et solides. Sans cette capacité à identifier et déployer le capital humain intellectuel, social, culturel et politique, les plus beaux projets d'investissement et de développement continueront de patauger ou de vivoter. Il faut une mobilisation humaine et sociale qui mette à profit l'ingéniosité, l'initiative et la créativité de tous les hommes et de toutes les femmes dans chacun des pays du continent africain. Son mode organisationnel et culturel dans les pays d'Afrique est hélas encore très hiérarchisé et les pouvoirs décisionnels sont concentrés en haut des pyramides. Les décideurs de haut niveau sont noyés par des tâches de nature administratives (signer des chèques, gérer de nombreuses activités courantes dans le détail, etc.) et ne font souvent pas pleinement confiance à leurs subalternes. Il vaudrait mieux déléguer et bâtir la motivation et la mobilisation autour de la mission et de la vision des organisations, tout en faisant la promotion du leadership, de la performance et de l'initiative à tous les paliers hiérarchiques. Il faut développer des organisations durables, résilientes et performantes aptes

à confronter les situations les plus exigeantes pour ainsi atteindre leurs mandats respectifs (pour les organismes gouvernementaux et à but non lucratif) ou leurs objectifs commerciaux et opérationnels (pour les entreprises publiques et privées).

Mais encore plus, il y a un besoin criant de formation et d'accompagnement en temps réel pour les cadres et leaders africains afin de transférer les compétences nécessaires au leadership, à la gestion et à la prise de décision dans un environnement concurrentiel implacable. Il ne suffit pas de mettre sur pied des projets d'investissement ou de développement et ensuite espérer que tout ira bien. Il n'est pas non plus avisé de se fier uniquement aux gens de l'extérieur et aux Africains éduqués ou formés à l'étranger pour diriger ces activités. Ce sont les Africains eux-mêmes, formés et développés dans leurs milieux respectifs, avec les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires à une gouvernance, une gestion et une direction de haut niveau qui doivent prendre la relève. Le temps de la gouvernance et de la gestion à l'improvisiste et « à l'ancienne » est révolu. S'il est important de respecter le passé et les traditions, il faut aussi assimiler et s'adapter aux meilleures pratiques internationales et les mettre en œuvre pour le bénéfice de tous, dans un esprit d'excellence et de progrès continu.



(*) Richard Martin est le fondateur et le président d'Alcera Conseil de gestion, firme conseil canadienne qui aide les cadres et les organisations à exploiter les changements pour survivre et prospérer. Expert en capital humain et en stratégie, il est aussi auteur, conférencier et formateur. Il travaille à l'international (en anglais et en

français) avec des décideurs et cadres dans tous les domaines d'activités pour améliorer de façon marquée et durable leurs performances et leurs capacités personnelles et professionnelles afin d'atteindre les objectifs et les mandats des organisations qu'ils dirigent. Toutes les méthodes sont mises à contribution : conseil stratégique et opérationnel, accompagnement de cadres et d'équipes, transformation des structures et systèmes organisationnels, perfectionnement du capital humain par la formation et l'éducation en gouvernance, leadership, gestion de projet et management. Pour de plus amples renseignements : www.alcera.ca ■