

# DINÂMICA PAISAGEM DO RECRUTAMENTO EM ÁFRICA

África é frequentemente citada como um dos mercados de rápido crescimento e o mais promissor do mundo, mas este entusiasmo muitas vezes ignora os desafios e complexidades únicas de fazer negócios em todo o continente.

Na Precision Recruitment International (PRI), há mais de uma década de experiências e escritórios nos sete países africanos que estrategicamente temos vindo a desenvolver o nosso negócio, três dos quais os mais destacados da África Subsariana, de acordo com o artigo da African News [1].( Top 5 economies in Sub-Saharan Africa to watch out for in 2023, according to IMF | Africanews), quando comparamos a nossa experiência com algumas fontes externas (de pesquisa



“  
*Recrutar na África  
requer uma  
compreensão profunda  
dos contextos diversos  
em cada país e em sua  
economia.*  
”



estatística), podemos destacar que estamos totalmente alinhados com as nuances dos negócios em África, especialmente no que diz respeito ao recrutamento/pesquisa de talentos. Não verificamos apenas semelhanças entre nossas experiências e as informações partilhadas, mas conseguimos ainda identificar três pontos-chave que merecem ser considerados se decidir embarcar no recrutamento dentro da região.

## **1. NO CONTEXTO** **AFRICANO, TUDO É** **POSSÍVEL!**

O recrutamento/pesquisa de talentos em África requer um profundo conhecimento dos diversos contextos e economias de cada país. As indústrias, economias, e as necessidades de mão-de-obra variam significativamente em cada país africano, tornando-se fundamental adaptar as estratégias de recursos humanos em conformidade. A Harvard Business School categoriza as economias africanas em diferentes grupos, tais como a indústria petrolífera, e as economias em transição e pré-transição, e é necessário compreender que uma abordagem única para todos tem pouca probabilidade de ser bem sucedida. Temos uma experiência em primeira mão desta realidade quando consideramos a natureza variável dos cinco principais indústrias nas quais a

PRI actua em cada um dos nossos escritórios, como o caso do petróleo & gás, o maior player em Angola, a construção que é um sector-chave na África do Sul. Os bens de consumo imediato, uma das principais importantes na Zâmbia, os serviços financeiros, crucial para o Zimbábue e as Organizações Não Governamentais (ONG's) fundamental em Moçambique. Atender às necessidades e à gestão de talentos em África requer, portanto, uma compreensão profunda dos factores locais, incluindo as nuances culturais, as barreiras linguísticas, os



*Graças à nossa constante interação com potenciais candidatos, testemunhamos o surgimento de uma nova geração de funcionários que prioriza a saúde mental, valoriza a inclusão e a diversidade no local de trabalho.*



sistemas educativos únicos e a composição económica.[2]

Embora seja importante considerar e tomar nota desta diversidade de composição da indústria, poderia dizer-se o mesmo da maioria das outras regiões? E, mais importante ainda, haverá algum factor único que diferencie o processo de recrutamento no mercado africano do resto do mundo?

Se considerar todos estes factores, permitirá que a sua empresa em parceria com agências locais (PRI) se conecte localmente e desta forma seja alavancado o seu conhecimento sobre como identificar, gerir e elevar talentos em África.

Existe de facto, muitos pontos em comum quando se foca a região, porém existe um, em particular, que diz respeito ao mundo do recrutamento. Ao prestar atenção aos mercados de trabalho de diferentes países e às suas economias, surge uma característica distintiva da África Subsariana. O

emprego nesta parte do mundo não segue as formas tradicionais que se encontram noutros locais, na medida em que aproximadamente 86% de todo o emprego na África Subsariana corresponde à economia informal [3]. Esta realidade tem consequências generalizadas para além do mercado de trabalho. Por exemplo, na indústria do retalho, o retalho informal representa 68% do mercado,[3] e, como tal, é um factor que contribui para que 95% de todos os pagamentos de consumíveis em África ainda sejam feitos em dinheiro.[4] É, portanto, fundamental não compreender apenas o papel da economia informal nos mercados da região e na dinâmica laboral quando se embarca numa busca de talentos, mas também como esta influencia os vários sectores que constituem a suas economias formais.

Por outras palavras, conhecer a natureza destas economias e o seu funcionamento resulta numa compreensão diferenciadora do talento e das competências necessárias para aqueles que procuram crescer com

sucesso no continente. Como tal, acreditamos que ter uma parceria com uma agência com presença estabelecida no terreno, é um aspecto fundamental a considerar para aqueles que pretendem recrutar e/ou procuram os serviços de recrutamento. Não existe substituto para a experiência/conhecimento num mercado específico, pois permite explorar as redes locais estabelecidas e desenvolver o seu conhecimento, de modo a identificar e atrair os melhores candidatos para os seus clientes.

## **2. NECESSIDADES DE SOLUÇÕES “AFROCENTRADAS” NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Graças à nossa interação constante com potenciais talentos Pan-Africanos, testemunhamos o surgimento de uma nova geração de candidatos/clientes/parceiros que priorizam a saúde mental, valorizam a inclusão e a diversidade no local de trabalho. Esta geração reconhece que o indivíduo da a sua totalidade no trabalho se encontrar um ambiente saudável, de entreajuda e que lhe permita desenvolver, factores essenciais ao seu bem-estar. Apoiados numa pesquisa recente realizada no LinkedIn, que destaca 80% dos participantes consideram a inclusão como um dos factores cruciais tanto no



alocal de trabalho quanto num potencial desafio profissional.[5] O foco num ambiente laboral que prioriza a saúde mental também é um factor denominador nas expectativas de mudança de uma força de trabalho cada vez mais jovem. O Instituto Newport descobriu que 82% das pessoas que experimentam problemas da saúde mental, de uma forma ou de outra, estes estão relacionados com o local/ambiente de trabalho.[6]

Na PRI reconhecemos a importância de abordar essa tendência crescente nas diversas indústrias, tanto para nossos clientes quanto para os candidatos ou parceiros. Para nós, tem vindo a ser crucial desenvolver este tipo de soluções primeiramente dentro do nosso ambiente e depois partilhar e apoiar a implementação junto dos nossos colaboradores e parceiros para

que possamos juntos entender a importância de utilizar estas ferramentas que são á nossa disposição. Como resultado, descobrimos que ao aproveitar as nossas próprias filosofias, presentes na humanidade há muitos anos, como o Ubuntu e Hunhu, e que foram praticadas pelos nossos antepassados, em grande parte no continente africano, torna-se ponto de partida olhar para o nosso interior antes de procurar fora [5].

Inspirados pelo nosso contexto, tivemos sempre como objectivo prestar um serviço que coloca as pessoas em primeiro lugar e esforçamo-nos por criar uma abordagem de RH desenhada a medida de cada cliente, centrada no bem-estar e na inclusão do ser humano. Para conseguirmos isso, percebemos desde cedo que o recrutamento é apenas o primeiro passo no processo de sermos um parceiro de confiança para os nossos clientes. Como tal, acreditamos que o recrutamento tem de fazer parte de uma abordagem holística à Gestão de Recursos Humanos e temos vindo a expandir continuamente os nossos serviços. Algumas destas soluções, tais como o desenvolvimento organizacional e a concepção de novas estratégias de RH, ajudam a mitigar alguns dos riscos para a saúde mental, tais como a discriminação e a exclusão, a falta de clareza quanto ao papel do posto de trabalho e a cultura organizacional que



permite comportamentos negativos no local de trabalho[8].

Ao aplicar esta abordagem à gestão de Capital Humano, verdadeiramente integrada, inspirada nas filosofias da humanidade, o processo de recrutamento, em especial na selecção, acompanhamento e formação, pode estabelecer uma base que apoie o pressuposto de que as pessoas existem como um componente de uma sociedade cooperativa e isso significa ter uma relação de diálogo com os outros dentro dessa comunidade[7]. Identificamos esta abordagem, como uma solução afrocentrada, que contribue para ambos os lados no desenvolvimento de qualquer processo

de RH, e contribui ainda para “remediar” alguns dos desafios contemporâneos relacionados com o local de trabalho. Contudo não queremos com isso dizer que tal abordagem possa servir de “penso rápido” para estes desafios, mas pode certamente ajudar a estabelecer melhores práticas com um potencial de desenvolvimento acelerado num ambiente de trabalho híbrido e que deve ser cada vez mais inclusivo e centralizado nos talentos/clientes e parceiros de foram a que estes atinjam seu pleno potencial.

### **3. REDES SOCIAIS** **ASSUMEM O CENTRO** **DO PALCO!**

As redes sociais estão a tornar-se rapidamente numa das ferramentas mais críticas tanto para as empresas como para os governos em África. Nada surpreendente se considerarmos a entrada da internet no continente, nas duas das suas principais regiões de destaque com taxas de entrada que excedem a média global. Em janeiro de 2022, a África Austral e do Norte registraram uma participação de 66% e 63%, respectivamente, entre suas populações [10].

Na PRI temos dedicado cada vez mais tempo à nossa presença e conteúdo online e podemos constatar um aumento no engajamento dos nossos diversos mercados através das nossas

diversas plataformas, três das quais que dominam o cenário em África (LinkedIn, Instagram e Facebook)[11]. E não estamos sozinhos, um estudo recente, demonstra que 74% das empresas em África presentes nos mais diversos sectores confirmam que as redes sociais têm ganho destaque em especial no crescimento das suas operações comerciais[12]. Isso ocorre porque a presença online disponibiliza às empresas uma forma económica e eficiente de chegar ao seu público-alvo, permite ainda desenvolver um relacionamento com os seus clientes e deste modo ir construindo a sua marca. Além disso, as redes sociais contribuem ainda e cada vez mais de forma crucial no desenvolvimento, avaliação e pesquisa de talentos, no sentido destes fazerem o match com as principais empresas do contexto Africano.

Um estudo recente partilhou que 73% dos candidatos a emprego com idades compreendidas entre os 18 e 34 anos encontraram seu último trabalho por intermédio das redes sociais [13]. O destaque crescente das redes sociais nas pesquisas de trabalho evidencia-se porque as empresas estão cada vez mais a fazer uso dessas plataformas para comunicar o seu negócio, anunciar vagas, e deste modo atrair os melhores talentos. Podemos falar por experiência própria quando afirmamos que, no actual mercado de talentos Pan Africanos, está mais do que claro que a presença online é uma moeda de troca muito, mas muito valiosa.

A escolha acertada de um parceiro para a consultoria na área RH, faz uma diferença significativa no atendimento dos requisitos de gestão de capital humano em uma organização. Uma experiência a nível mundial é essencial, contudo, a compreensão da dinâmica e cultura local é igualmente importante. E é aqui onde um parceiro de consultoria local com conhecimentos de classe mundial, pode desempenhar um papel vital, pois poderá oferecer uma compreensão diferenciada do mercado local, leis laborais, e normas culturais. Em tom de resumo, para se ter sucesso na gestão de capital em África, é fundamental ser tão ou mais dinâmico quanto o próprio continente assim o exige.

- 
- 
- 
- [1] Chironga, M., Leke, A., Van Wamelen, A. & Lund, S. 2011. *The Globe: Cracking the Next Growth Market: Africa* in Harvard Business Review. <<https://hbr.org/2011/05/the-globe-cracking-the-next-growth-market-africa>> Accessed: 18 March 2023.
- [2] Pike, M. 2017. *Recruitment in Africa: an overview*. <<https://www.pedersenandpartners.com/news/recruitment-africa-overview>> Accessed: 20 March 2023.
- [3] Elliott, M. 2019. *3 ways to get Africa's informal economy on the books*. <<https://www.weforum.org/agenda/2019/08/3-ways-to-get-africas-informal-economy-on-the-books/>> Accessed: 31 March 2023.
- [4] Smollan. 2022. *The New Informal: How Technology is unlocking the informal sector in Africa and India*. <[https://smollan.com/wp-content/uploads/2022/11/Smollan\\_The-New-Informal\\_Nov2022.pdf](https://smollan.com/wp-content/uploads/2022/11/Smollan_The-New-Informal_Nov2022.pdf)> Accessed: 31 March 2023.
- [5] Elliott, M. 2019. *3 ways to get Africa's informal economy on the books*. <<https://www.weforum.org/agenda/2019/08/3-ways-to-get-africas-informal-economy-on-the-books/>> Accessed: 31 March 2023.
- [6] Thakkar, R. 2022. *Top Hiring Statistics 2022*. <<https://www.linkedin.com/pulse/top-100-hiring-statistics-2022-rinku-thakkar/>> Accessed: 26 March 2023.
- [7] Newport Institute. 2022. *Well-Being in the Workplace: What Young Professionals Really Want Out of Work* <<https://www.newportinstitute.com/resources/mental-health/young-professionals-workplace/>> Accessed: 21 March 2023.
- [8] Mangena, F. N/D. *Hunhu/Ubuntu in the Traditional Thought of Southern Africa*. <<https://iep.utm.edu/hunhu-ubuntu-southern-african-thought/>> Accessed: 12 March 2023.
- [9] World Health Organisation. 2022. *Mental Health at Work*. <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>> Accessed: 31 March 2023.
- [10] Nabudere, D. 2005. *Ubuntu Philosophy. Memory and Reconciliation*. <<https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/4521/3621.pdf>> Accessed: 25 March 2023.
- [11] Galal, S. 2022. *Social media in Africa – statistics & facts*. <<https://www.statista.com/topics/9922/social-media-in-africa/#topicOverview>> Accessed: 26 March 2023.
- [12] Meltwater. 2023. *State of Social Media 2023*. <[https://meltwater.cdn.prismic.io/meltwater/91f084cd-7cb6-45a2-b072-4e319783e585\\_StateofSocial\\_Africa.pdf](https://meltwater.cdn.prismic.io/meltwater/91f084cd-7cb6-45a2-b072-4e319783e585_StateofSocial_Africa.pdf)> Accessed: 28 March 2023.
- [13] Meltwater. 2023. *State of Social Media 2023*. <[https://meltwater.cdn.prismic.io/meltwater/91f084cd-7cb6-45a2-b072-4e319783e585\\_StateofSocial\\_Africa.pdf](https://meltwater.cdn.prismic.io/meltwater/91f084cd-7cb6-45a2-b072-4e319783e585_StateofSocial_Africa.pdf)> Accessed: 28 March 2023.
- [14] Thakkar, R. 2022. *Top Hiring Statistics 2022*. <<https://www.linkedin.com/pulse/top-100-hiring-statistics-2022-rinku-thakkar/>> Accessed: 26 March 2023.