

Propositions pour le Projet numérique de SAFEC

I. Structuration d'un SAFEC Numérique

I.1. Conserver Tech Master ou bien créer une nouvelle structure (**Département** / Filiale) ?

- Garder la structure existante **Tech Master** mais la transformer en filiale de SAFEC en changeant le nom pour *SAFEC Numérique* ;
- **Créer un Département dans SAFEC avec la même appellation de SAFEC Numérique**
- Laisser **Tech Master** et créer une filiale autonome dans SAFEC ; laquelle filiale aura la même appellation de *SAFEC Numérique*

Pour chaque option il importera de tenir en compte des modalités juridiques et techniques en termes de restructuration, d'enregistrement ; de régime fiscal, de possibilités financières disponibles ; etc., notamment pour la ressource humaine qui sera adaptée au nouveau projet de *SAFEC Numérique* et aux ambitions qui lui sont attachées.

I.2. Personnel à acquérir pour le projet SAFEC Numérique : Département ou Filiale

- Un Directeur / **Chef de Département avec autonomie gestionnaire et décisionnelle** ainsi qu'une expertise et de l'expérience en Génie Logiciel et Gestion de Projets Informatiques ;
- Quatre (4) agents en génie logiciel et / ou expertise connexe ;
- Un technico-commercial / Commercial qualifié avec expérience professionnelle

II. Ressources humaines

II.1. Recrutement d'un technico-commercial ou d'un commercial ?

Option pour un Technico-commercial

Le technico-commercial doit :

- avoir réuni des compétences en informatique et télécommunications, y compris le langage ou le jargon technique de l'industrie numérique, surtout en génie logiciel ;
- avoir une familiarité avérée avec l'environnement professionnel du numérique au Sénégal et dans la sous-région (ouest) africaine
- avoir une connaissance optimale des tendances, défis et des opportunités du marché national et sous-régional du numérique ;
- disposer d'une grande expertise dans le marketing et la distribution des projets et des produits dans le domaine informatique ;
- sa tâche inclura, outre l'assistance à la conception des produits, la recherche de partenaires et de clients, l'étude du marché numérique surtout dans le domaine de la production de logiciels et programmes informatiques, le marketing des produits du nouveau département de génie numérique mais de SAFEC en général
-

Avantages

- le technico-commercial est à l'aise aussi bien dans le domaine technique que dans celui commercial des technologies numériques ;
- les techniciens en génie logiciel seront à l'aise avec lui dans leur communication avec lui, ce qui est moins évident avec un commercial tout court ;
- il peut participer à la conception théorique des projets de technologies numériques, contrairement au simple commercial ;
- il est susceptible de comprendre plus facilement les projets, se les approprier et en faire le marketing depuis la conception jusqu'à la production et la distribution

Inconvénients

- le technico-commercial peut coûter plus cher comparé au simple commercial
- On peut avoir à recruter un profil avec une expérience professionnelle relativement longue (ce qui permet d'éviter le risque d'un long apprentissage qu'induit le recrutement d'un simple commercial)

II.2. Stratégie de recrutement

Options de recrutement et de mise en valeur de la ressource humaine

- recruter un agent technico-commercial expérimenté, soit avec un contrat de prestataire externe, soit avec un CDD ;
- recruter un commercial stagiaire avec rémunération et offre de mise en apprentissage interne et de recrutement à terme, cela en fonction des résultats et du développement de la filiale ou du département SAFEC Numérique ;
- soit recruter un professionnel avec un CDD, MAIS uniquement pour la phase de commercialisation des produits de SAFEC numérique;
- recruter un professionnel apte à assumer la mission du technico-commercial (voir supra) avec un CDD dès le démarrage de SAFEC Numérique (la ressource humaine sera plus aisément intégrée à SAFEC Numérique et pourra donc mise en valeur de façon plus optimale : de la conception à la distribution des produits ; dans la recherche de partenaires et de clients)

Recrutement ou recyclage des ressources humaines en Génie Logiciel ?

Le génie logiciel, conception, production et maintenance de programmes numériques ou logiciels, requiert une bonne maîtrise des langages de développement ainsi qu'une facilité dans l'analyse et l'écriture des programmes. Il faut une grande autonomie de travail et une aptitude à travailler en équipe comme en solo, notamment pour le travail à distance.

La ressource humaine disponible à SAFEC ne semble pas assez adaptée au projet et aux ambitions et défis de SAFEC Numérique. Il est possible d'envisager les options suivantes :

- Recycler deux profils par l'apprentissage interne dans les projets de SAFEC Numérique avec comme inconvénients le ralentissement des projets puisque ces agents n'ont pas le profil du

point de vue langage; donc une perte de temps et un risque certain pour la qualité de la conception et du les exigences du travail planifié ;

OU BIEN

- Recruter deux génies logiciels confirmés; ce qui offre la garantie de qualité et de rapidité dans la conception, l'exécution et la livraison des projets et produits : des contrats de prestataires avec des professionnels externes mis sous échéances seraient une formule souple et adaptée à la situation de débutante de SAFEC Numérique ;
- On pourrait associer dans le projet SAFEC Numérique les deux professionnels prestataires en GL à deux ou trois ressources humaines interne de SAFEC ; ce qui permettrait de faire d'une pierre deux coups : gagner en temps et en efficacité d'une part ; et former la ressources humaine interne en GL ; il n'y aurait pas besoin de recruter des stagiaires ou beaucoup d'agents nouveaux dans le moyen et long terme

III. Perspectives

- Créer un département **SAFEC NUMERIQUE** dans la Société **SAFEC**
- Partir du projet de transfert d'argent : **Kopar**
- Faire un Business plan pour bien étudier le projet pour le lancement sur un an