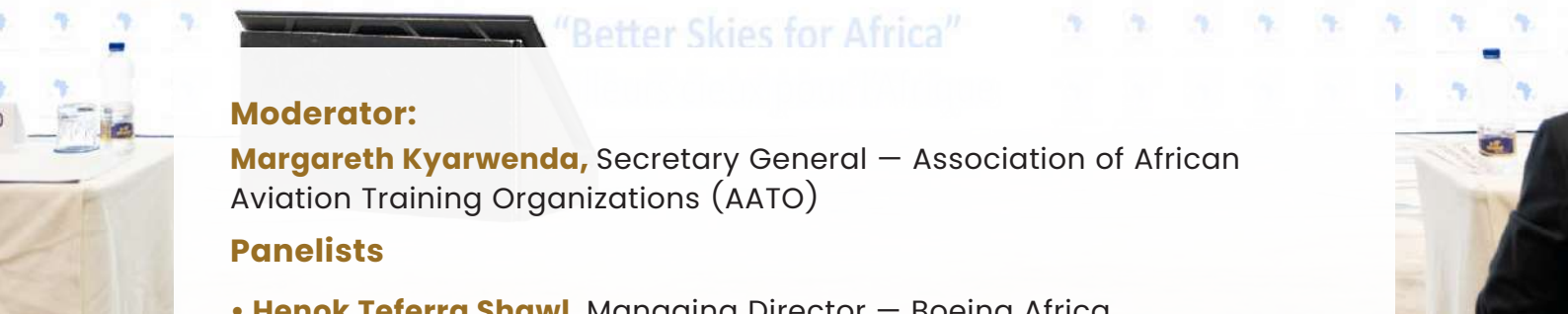


Panel 3: Empowering African Engineers – Skills, Training, and Retention



Moderator:

Margareth Kyarwenda, Secretary General – Association of African Aviation Training Organizations (AATO)

Panelists

- **Henok Teferra Shawi**, Managing Director – Boeing Africa
- **Laeke Tadesse**, President – Ethiopian Aviation University
- **Isaac Kivula**, Manager Training – Kenya Airways
- **Bekele Bayi Oda**, Group Vice President, Human Capital Management – Ethiopian Airlines
- **Terrence Naidoo**, Head of Operations – South African Airways

Skills development and talent retention identified as critical to sustaining Africa's growing aviation industry

The third panel of African MRO 2026 focused on one of the most pressing priorities for the continent's aviation sector: building and retaining a skilled workforce capable of supporting the rapid growth of air transport and the introduction of next-generation aircraft. Discussions

highlighted the central role of human capital development in strengthening Africa's maintenance, repair, and overhaul (MRO) capabilities and ensuring long-term operational sustainability.

Panelists emphasized that the shortage of licensed technicians and certified engineers remains a significant constraint across the

continent. As aircraft fleets become more technologically advanced, the demand for specialized competencies in areas such as digital systems, composite materials, and data-driven maintenance continues to increase. Addressing these skills gaps will require sustained investment in technical education, modern training infrastructure, and industry-aligned curricula.

Talent retention was also identified as a major challenge for African MRO organizations. Experienced engineers and technicians are increasingly sought after in global aviation markets, creating competitive pressure on local employers. Speakers noted that retaining skilled personnel requires more than competitive compensation; it also depends on providing clear career pathways, continuous professional development opportunities, and supportive working environments that enable professionals to perform effectively and grow within their organizations.

In response to these challenges, panelists highlighted the importance of

structured workforce development strategies, including succession planning, mentoring programs, and systematic knowledge transfer between senior and junior staff. Early engagement with students and young professionals – through internships, apprenticeships, and practical training within operational environments – was identified as a key mechanism for building a sustainable talent pipeline.

Digitalization and innovative learning approaches were also discussed as essential tools for expanding training capacity while maintaining quality standards. E-learning platforms, simulation technologies, and blended learning models can help scale training programs, improve accessibility, and accelerate skills development without compromising safety or operational performance.

Ultimately, the session underscored that collaboration among airlines, training institutions, manufacturers, and regulators will be essential to developing a resilient workforce capable of supporting Africa’s expanding aviation market and reducing reliance on external expertise.

Key Takeaways



The shortage of licensed technicians and certified engineers remains a critical challenge for Africa’s aviation sector

Talent retention requires clear career pathways, continuous development, and supportive working environments



The introduction of next-generation aircraft demands more specialized technical skills

Digital learning technologies can help scale training capacity and improve workforce readiness



Collaboration across industry stakeholders is essential to building a sustainable aviation talent pipeline

Panel 3 : Renforcer les ingénieurs africains – Compétences, formation et rétention



Modératrice :

Margareth Kyarwenda, Secrétaire générale – Association of African Aviation Training Organizations (AATO)

Panélistes :

- **Henok Teferra Shawl**, Managing Director – Boeing Africa
- **Laeke Tadesse**, President – Ethiopian Aviation University
- **Isaac Kivula**, Manager Training – Kenya Airways
- **Bekele Bayi Oda**, Group Vice President, Human Capital Management – Ethiopian Airlines
- **Terrence Naidoo**, Head of Operations – South African Airways

Le développement des compétences et la rétention des talents au cœur de la durabilité du secteur MRO africain

Le troisième panel de African MRO 2026 s'est concentré sur l'un des enjeux les plus stratégiques pour l'avenir de l'aviation africaine : le développement des ressources humaines et la formation technique. Les discussions ont mis en évidence la nécessité urgente de renforcer les compétences locales afin de soutenir

la croissance rapide du trafic aérien et l'introduction d'avions de nouvelle génération sur le continent.

Les intervenants ont souligné que la pénurie de techniciens certifiés et d'ingénieurs qualifiés constitue aujourd'hui l'un des principaux défis pour le secteur. Cette situation est exacerbée par l'évolution technologique rapide des aéronefs mod-

ernes, qui nécessitent des compétences spécialisées dans des domaines tels que les systèmes numériques, les structures composites et la maintenance basée sur les données.

La rétention des talents a également été identifiée comme une préoccupation majeure pour les organisations MRO africaines. Les professionnels expérimentés deviennent de plus en plus attractifs pour les marchés internationaux, ce qui entraîne une perte de compétences et de continuité opérationnelle pour les entreprises locales. Les panélistes ont souligné que la rétention ne dépend pas uniquement des niveaux de rémunération, mais également de facteurs tels que les opportunités de carrière, la qualité de l'environnement de travail et l'accès à des programmes de formation continue.

Dans ce contexte, les stratégies de développement des compétences ont été présentées comme un levier essentiel pour assurer la durabilité du secteur. Les participants ont mis en avant l'importance de programmes

de formation structurés, de plans de succession clairs et de mécanismes de transfert de connaissances entre employés expérimentés et jeunes professionnels. L'intégration précoce des étudiants dans les environnements opérationnels, à travers des stages et des formations pratiques, a été identifiée comme un facteur clé pour renforcer l'employabilité et accélérer le développement des compétences.

La digitalisation de la formation et l'adoption de nouvelles méthodes pédagogiques ont également été mises en avant comme des solutions pour accroître la capacité de formation sans compromettre la qualité. Les technologies d'apprentissage en ligne, les simulations et les outils de réalité mixte permettent d'améliorer l'efficacité des programmes de formation et de préparer les techniciens aux exigences des aéronefs modernes.

Enfin, les discussions ont souligné que la collaboration entre compagnies aériennes, centres de formation, constructeurs et autorités publiques sera déterminante pour créer un pipeline durable de talents et soutenir la croissance à long terme de l'industrie aéronautique africaine.

Points clés



La pénurie de techniciens certifiés et d'ingénieurs qualifiés constitue un défi majeur pour le secteur MRO africain

La rétention des talents dépend de la formation continue, des perspectives de carrière et de l'environnement de travail



L'introduction d'avions de nouvelle génération exige des compétences techniques plus spécialisées

La digitalisation de la formation permet d'augmenter la capacité de formation et d'améliorer l'efficacité des programmes



La collaboration entre industrie, centres de formation et gouvernements est essentielle pour développer un vivier durable de talents