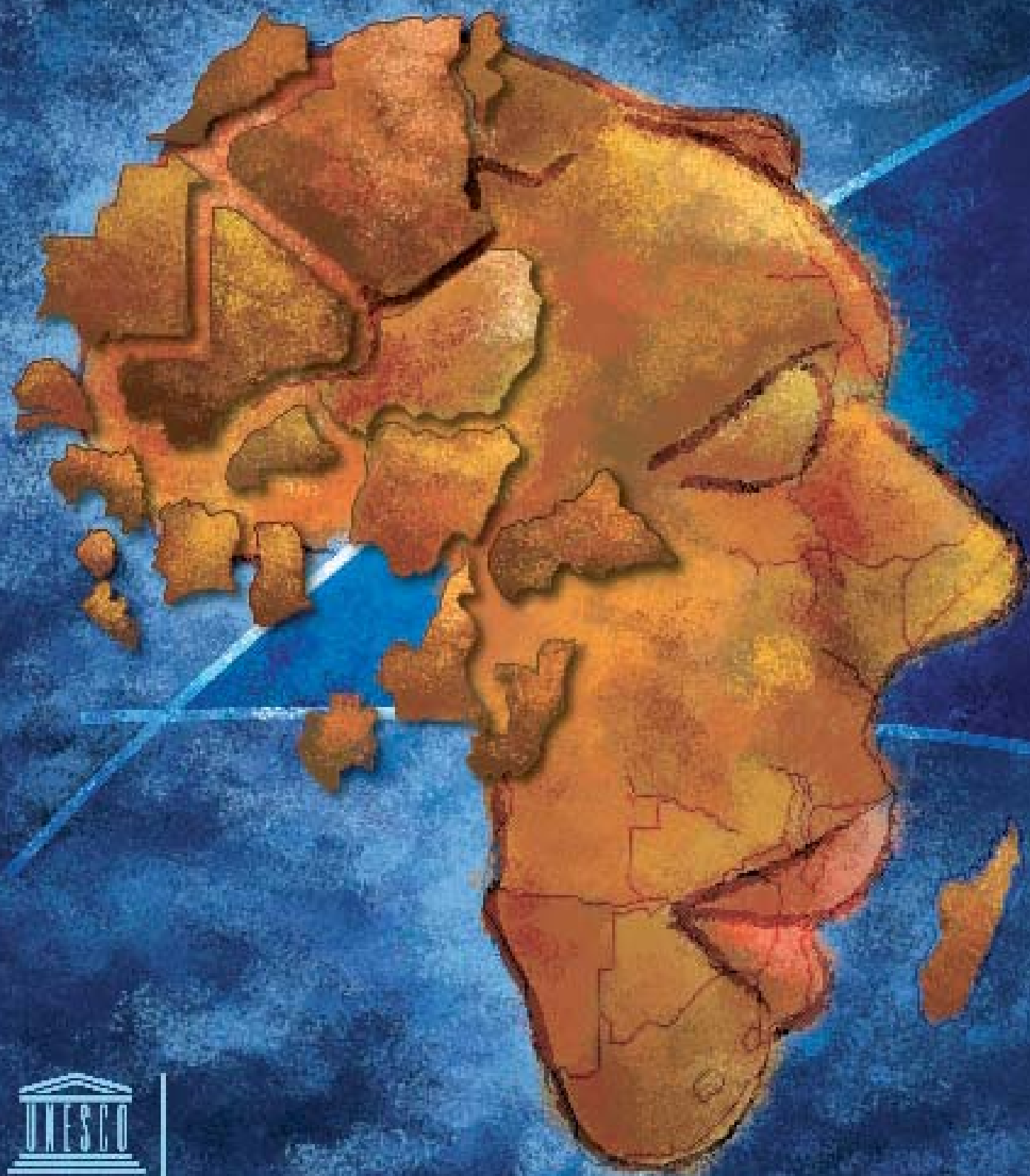


La fuite des compétences en Afrique francophone



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

La fuite des compétences en Afrique francophone

Etat des lieux, problèmes
et approches de solutions

Paris, 2004

Les auteurs sont responsables du choix et de la présentation des faits figurant dans cet ouvrage ainsi que des opinions qui y sont exprimées, lesquelles ne sont pas nécessairement celles de l'UNESCO et n'engagent par l'Organisation.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Publié en 2004
par l'Organisations des Nations Unies
pour l'éducation, la science et la culture
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP

Imprimé dans les ateliers de l'UNESCO, Paris

(ED-2004/WS/20)

© UNESCO 2004

Note du Secrétariat

La fuite des compétences est un phénomène mondial qui frappe les pays en développement et en transition aussi bien que les pays développés.

La Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur (Paris, 1998) rappelait la nécessité d'endiguer le processus d'exode des compétences qui prive « les pays en développement et les pays en transition des compétences de haut niveau nécessaires pour accélérer leur progrès socio-économique » et proposait des pistes à explorer pour passer de l'exode à la reconquête des compétences. La Déclaration mondiale mettait notamment l'accent sur la nécessité de renforcer la coopération internationale, de mettre en place des politiques nationales adéquates et prendre des initiatives pour faciliter le retour - permanent ou temporaire - dans leur pays d'origine d'intellectuels et de chercheurs hautement qualifiés, etc.

Cinq ans après la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, il était nécessaire d'organiser une réflexion approfondie sur cette importante question. C'est dans cette perspective que le présent document a été initié par l'UNESCO et l'Agence universitaire de la francophonie pour faire un état des lieux de l'exode des compétences en Afrique francophone et proposer quelques approches de solutions.

L'UNESCO remercie vivement le Professeur Ahmadou Lamine Ndiaye, ancien Recteur de l'Université de Saint-Louis au Sénégal, pour sa contribution à la réflexion en cours au niveau mondial sur cette importante question.

Komlavi Seddoh
Directeur
Division de l'enseignement supérieur
15 mars 2004

Table des matières

Introduction	1
Etat des lieux	5
<i>La formation universitaire</i>	5
<i>La formation post-universitaire</i>	6
<i>L'émigration</i>	7
Quels sont les problèmes posés ?	13
<i>Les pertes en capital humain</i>	13
<i>Les pertes financières</i>	16
<i>Les pertes économiques</i>	17
<i>Les questions politiques</i>	17
Les approches de solutions	19
<i>Transformer la fuite des compétences en gain</i>	19
<i>Les centres d'excellence</i>	21
<i>Autres types de réseaux</i>	22
<i>Travailler au retour des compétences</i>	23
<i>Les organismes travaillant sur le retour des compétences</i>	26
<i>Autres initiatives pour favoriser le retour</i>	29
Conclusion	31
Recommandations	32

Introduction

La fuite des compétences, qui est une forme d'émigration, est un phénomène mondial qui frappe aussi toute l'Afrique où il pose un grave problème pour le développement du continent. Bien que les plus nombreuses études sur la question concernent les pays africains anglophones, le phénomène est non seulement connu mais aussi durement vécu en Afrique francophone.

Cette fuite des compétences ne concerne pas seulement les diplômés de l'enseignement supérieur ; elle concerne aussi d'importants secteurs où les pays développés ont des besoins qu'ils n'arrivent pas à satisfaire, souvent parce que leurs nationaux ne veulent pas y travailler.

Selon des études sur les pays anglophones, les principaux pays de départ sont l'Afrique du sud, l'Ethiopie, le Nigeria, le Ghana, l'Egypte, le Soudan, alors que les pays d'accueil sont le Royaume-Uni, les Etats-Unis d'Amérique, le Canada, l'Australie, la Nouvelle Zélande.

Avec ce phénomène, on en arrive à ce qui est décrit comme un double paradoxe : *d'une part les pays en développement, avec des ressources de plus en plus réduites forment des cadres qui vont aller travailler dans les pays développés, d'autre part les diplômés nationaux restés sur place sont confrontés au chômage alors que des projets, financés par des partenaires au développement, recrutent, à grands frais, des expatriés pour ces projets !* A titre d'exemple on peut évoquer la situation décrite, par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) au Burkina Faso, où 800 experts internationaux travaillent alors qu'un nombre plus élevé de nationaux diplômés sont au chômage.

Tout le monde y compris les dirigeants des pays africains, s'accorde à reconnaître que l'une des principales ressources du continent est constituée par ses ressources humaines. Pendant ce temps, les ressources naturelles du continent continuent d'être exportées, à l'état brut, en même temps que les ressources humaines susceptibles de les transformer pour les valoriser sur place s'expatrient dans les marchés des pays développés.

C'est dire combien cette question de la fuite des compétences est au cœur de la mise en œuvre du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) et donc du développement de l'Afrique.

Il est bon de rappeler à ce sujet que, parmi les nombreuses initiatives prises par le système des Nations Unies à l'approche du nouveau millénaire, il y a celle du Secrétaire général des Nations Unies relative au Projet millénaire pour l'Afrique, piloté par une Commission indépendante, *chargée de réfléchir et de présenter des propositions significatives, originales et efficaces, dans le but d'aider l'Afrique à s'emparer réellement des nouvelles chances qu'elle peut découvrir en elle-même...* Dans sa réflexion, la Commission indépendante a consacré une de ses six rencontres à ce thème : *Sciences et technologies : combler le fossé des connaissances*. Cette rencontre à laquelle avaient activement participé des chercheurs et académiciens africains sur le continent et au sein de la diaspora avait débouché sur la mise en place de l'Initiative Millénaire Africaine pour la Science et la Technologie (AMIST), avec entre autres activités :

- *la création d'une base de données sur les talents africains et dans la diaspora*
- *la création d'un cadre institutionnel pour la promotion des échanges scientifiques entre le personnel enseignant et étudiant en Afrique et leurs homologues d'outre-mer.*

De nombreuses autres organisations travaillent sur la question. Tout cela montre que la réflexion sur la question est très active mais ici encore les réalisations très limitées en Afrique. Or ce problème est au cœur de la réalisation de conditions nécessaires à un développement durable en Afrique. Comme l'a fort justement dit Federico Mayor, *aujourd'hui le gap entre les pays pauvres et les pays riches est un gap de savoir. Il ne peut pas y avoir de développement durable sans transfert de technologie*. C'est sans doute dans cette logique, qu'en tant que Directeur général de l'UNESCO, il avait organisé, à la fin du dernier siècle, les deux grandes conférences mondiales : L'enseignement supérieur au XXIème siècle : Vision et actions; et la Conférence mondiale sur les sciences - La science pour le XXIè siècle-Un nouvel engagement.

Le présent document, une autre contribution à la réflexion, tentera d'établir un état des lieux pour ensuite soulever quelques problèmes qui découlent de cette situation avant de présenter des approches de solutions, en gardant bien à l'esprit qu'il s'agit d'un problème global en Afrique et dans le monde.

Etat des lieux

Une compétence peut se définir comme l'aptitude d'une personne quelconque, dans un domaine ou une matière donnés et de manière plus générale, on peut dire qu'il y a fuite de compétence lorsqu'un pays perd sa main d'œuvre qualifiée en raison de l'émigration. De ce fait, la fuite des compétences concerne des éléments très variés de nos sociétés, alors que généralement on ne retient que ceux ayant reçu une formation tertiaire. Si cet aspect constitue l'essentiel des développements qui vont suivre, il convient de mentionner dans cet état de lieu, la diversité des groupes concernés par ce phénomène. Quels sont ces principaux groupes ?

La formation universitaire

En Afrique francophone, la colonisation française, qui prônait une politique d'assimilation, conduisait à former les élites africaines dans les institutions de la métropole. A de rares exceptions, ce n'est qu'après les indépendances, donc à partir des années 60, que les établissements d'enseignement supérieur ont été développés dans ces pays. Conçues au départ sur le modèle des établissements de la métropole, ces institutions africaines ont, pendant une décennie, enseigné les mêmes programmes que leurs homologues de la métropole et les diplômes qu'elles délivraient avaient une validité de plein droit en métropole ! Au départ, ces jeunes institutions africaines, du fait de la validité de plein droit des diplômes délivrés, bénéficiaient de la part de l'ancienne puissance colonisatrice de solides soutiens en ressources humaines de qualité mais aussi en ressources financières et matérielles.

Par la suite, cette validité de plein droit des diplômes a été remplacée par des équivalences, alors que les institutions africaines n'ont pas effectué les réformes qui s'imposaient pour s'adapter aux besoins des sociétés pour lesquelles elles formaient les cadres. Cela a conduit à une inadaptation grandissante de la formation par rapport aux besoins.

Par ailleurs, petit à petit, ces ressources ont diminué car, les pays africains, confrontés, à partir du milieu des années 80, aux

politiques d'ajustement structurel imposées par la Banque mondiale, ont consacré de moins en moins de ressources aux établissements publics et donc aux institutions d'enseignement supérieur où le secteur privé était totalement absent. Cela a conduit à une grave et profonde crise de l'enseignement supérieur en Afrique francophone et a engendré une dégradation continue des conditions d'étude.

Par ailleurs les Etats qui, il faut l'admettre, ne pouvaient pas créer sur place toutes les formations demandées, ont dû organiser et prendre en charge l'envoi d'étudiants à former à l'étranger, même si ceux-ci faisaient l'objet d'une sélection. Ces programmes bénéficiaient en outre du soutien de la coopération internationale, bi et multilatérale.

La conjonction de ces facteurs défavorables dans les institutions locales a conduit les parents qui avaient les moyens et l'Etat, dans certains domaines, à envoyer les bacheliers en formation dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur à l'étranger, créant de ce fait des conditions favorables à la fuite des cerveaux en formation dans les premiers cycles.

La formation post-universitaire

Dans les jeunes universités nationales, qui avaient du mal à assurer une formation universitaire de qualité, les formations post-universitaires étaient très réduites, d'autant que chaque institution nationale voulait mettre en place ses propres structures. Face à cette situation et aux besoins de plus en plus importants en formations spécialisées, l'essentiel de ces formations étaient assurées à l'étranger. Là aussi on retrouve le double courant des étudiants envoyés par leurs parents et ceux qui partent dans le cadre de politiques définies et mises en place par l'Etat avec ses partenaires au développement.

Même si certains aspects de cette émigration, pour des besoins de formation, sont contrôlés au départ, il n'y a aucune garantie pour de retour des diplômés. Ces flux migratoires sont attestés par les demandes de plus en plus nombreuses de visas à telle enseigne que, dans les représentations diplomatiques des pays d'accueil, on en est arrivé à créer le type de *visa pour études*.

L'émigration

Comme on l'aura constaté de manière générale dans les pays en développement et donc en Afrique, les problèmes de formation et d'emploi des futures compétences africaines sont des facteurs d'émigration. En Afrique, du fait des difficultés économiques et financières auxquelles les Etats africains ont à faire face, cette émigration ne concerne pas seulement les compétences en formation.

Quels sont les groupes concernés ?

Les compétences universitaires dont l'émigration est motivée par la recherche d'une bonne formation qui, très souvent, se prolonge, pour beaucoup de diplômés, par la recherche d'emploi, en dehors du pays d'origine, se traduisant dès lors par *la fuite de compétences de niveau universitaire et post universitaire, formées à l'étranger.*

A ceux là s'ajoutent ceux qui sont formés sur place, en Afrique, et qui, pour de multiples raisons qui seront évoquées plus loin, cherchent et réussissent à quitter leurs pays pour aller travailler à l'étranger.

Il y a aussi une autre forme nouvelle, dont l'existence est liée au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Restés sur place, dans leurs pays, les cadres concernés consacrent l'essentiel de leurs activités professionnelles à des entreprises étrangères, par le télé travail.

Cette forme d'émigration ne concerne pas seulement ceux qui ont eu une formation tertiaire.

Les cadres techniques. Déjà à l'intérieur du continent il y a eu, au lendemain des indépendances, des courants d'émigration d'un pays africain vers un autre, concernant des cadres techniques. Dans les pays francophones, ce fut par exemple le cas de nombreux techniciens et ouvriers du bâtiment, originaires notamment du Sénégal, qui ont émigré vers le Gabon au moment où, avec la manne pétrolière, ce pays connaissait une très grande expansion de ses infrastructures. Il y a eu aussi le cas de nombreux enseignants émigrant de leurs pays d'origine vers un autre pays africain. Tous

ces départs faisaient souvent l'objet d'entente entre les gouvernements des pays concernés mais, si les départs étaient bien maîtrisés, ce fut loin d'être le cas pour les retours.

D'autres formes d'émigration, relative à une fuite des compétences, touchent d'autres types de cadres non universitaires. Elles se développent de plus en plus vers les pays développés, qui parfois les suscitent et les encouragent. Il s'agit de certaines professions que les nationaux des pays développés répugnent, de plus en plus, pour de nombreuses raisons, à occuper ; c'est le cas, par exemple, des sages-femmes et infirmiers et infirmières aux Etats Unis d'Amérique. Sur ce plan, des études prospectives indiquent que les ETATS UNIS ont un besoin actuel de 126.000 infirmiers et des données gouvernementales font état d'un déficit, dans ce domaine, de 800.000 agents, en 2020 ! Cette situation est aggravée, toujours dans les pays développés, par deux autres facteurs : il y a d'une part la baisse de la natalité et d'autres part le vieillissement de leur population qui accroît le nombre de personnes âgées à prendre en charge. La tendance de ces recrutements massifs dans les pays en développement sera donc de plus en plus difficile à combattre et à renverser.

Récemment, devant l'ampleur du phénomène, l'Afrique du Sud a lancé un appel au gouvernement du Canada pour qu'il renonce à recruter du personnel médical originaire de son pays.

Quelles sont alors les principales causes de ces mouvements migratoires ?

Les causes de ces déplacements sont nombreuses et variées, d'un type de compétence à un autre, d'une région à une autre, d'un secteur d'activité à un autre.

En ce qui concerne les compétences non universitaires, la principale cause de départ est sans doute le chômage très sévère que connaissent les pays en développement. Il y a dans cette catégorie ceux qui appartiennent à ce que l'on appelle dans ces pays le secteur informel. Celui-ci existe dans de nombreux pays où il se caractérise par le dynamisme et le caractère imaginatif de ceux qui le composent. Certaines de ses composantes veulent aller exercer leurs activités sur des marchés plus grands et plus porteurs. Pour les ressortissants de l'Afrique francophone ce furent au début, et tout

naturellement, les marchés de l'ancienne puissance colonisatrice, la France, qui étaient visés, puis, par la suite, les marchés européens et américains. On retrouve aussi ces migrants dans de nombreux pays africains, francophones comme anglophones, où ils occupent des secteurs très variés d'activités (bijouterie, confection, ouvriers qualifiés du bâtiment, change, etc.).

En ce qui concerne les compétences universitaires, la situation est encore plus complexe. Généralement, lorsqu'on parle de fuite des compétences, c'est à elles que l'on pense. De nombreuses études ont été consacrées à ce phénomène qui frappe de manière générale tout les pays en développement mais qui, en Afrique, revêt parfois des caractères dramatiques, surtout pour ce qui est de certaines des causes et de la qualité de ceux qui partent.

Pour les cadres en formation il y a des causes liées à la recherche de formations universitaires ou post-universitaires qui n'existent pas sur place ou dont la qualité ne donne pas satisfaction aux candidats. En Afrique francophone ce courant a de tout temps existé, d'abord pour des raisons historiques, en direction de la France. Il s'est ensuite étendu à d'autres pays francophone comme la Belgique, le Canada pour ensuite s'étendre au monde entier avec une grande prédilection pour les Etats-Unis d'Amérique, à partir des années 80, pour deux raisons majeures : d'une part la France et d'autres pays européens, en lutte contre l'immigration, ont rendu particulièrement difficile l'obtention des visas, même pour études et d'autre part, certains diplômes des institutions américaines étaient très recherchés sur le marché du travail. Parmi les candidats partis en formation, un nombre de plus en plus important ne revient pas au pays, après leur formation. La plupart cherchent et obtiennent du travail sur place à l'issue de leur formation et généralement les meilleurs sont repérés et trouvent des emplois avant même l'obtention du diplôme.

Pour les cadres déjà formés les causes de départs sont dues à de nombreux facteurs, parmi lesquels les plus importants sont :

La recherche de meilleures conditions de travail et d'épanouissement. Ces conditions sont liées aux possibilités qui leur sont offertes de disposer de meilleurs outils et matériels de travail qui sont de plus en plus rares dans leurs pays d'origine. Ici, le but initialement recherché est l'épanouissement intellectuel, en apportant une contribution à la création et à la diffusion du savoir. Cette catégorie concerne surtout les enseignants des universités, qui

sont confrontés dans leurs pays aux équipements vétustes et obsolètes des laboratoires. Il s'y ajoute l'absence de recrutement de nouveaux enseignants qui, conjuguée avec la demande de plus en plus importante d'accès à l'enseignement supérieur, se traduit par une massification des étudiants, de sorte que les enseignants trouvent de plus en plus difficilement de temps à consacrer à la recherche. Cela est particulièrement grave lorsque l'on sait qu'en Afrique francophone, la promotion des enseignants du supérieur et des chercheurs, basée sur leur production scientifique, s'effectue dans un cadre communautaire, le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), mis en place au lendemain des indépendances. Ainsi les enseignants et chercheurs dont la production scientifique est jugée insuffisante, restent confinés dans les catégories inférieures, sans perspectives de promotion, malgré les nombreuses heures consacrées aux cours et, de manière générale, à l'encadrement des étudiants. Il est à noter que pour contourner ces difficultés, de nombreux programmes de coopération sont mis en place dans les universités francophones, dans des universités des pays du Nord, pour la formation des formateurs pour de courtes à moyennes durées. Bon nombre des bénéficiaires de ces programmes en profitent pour grossir les rangs des cadres africains qui quittent le continent.

La recherche de meilleures conditions de vie. La majorité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont publics. En Afrique francophone, les enseignants et chercheurs sont administrativement régis par les statuts de la fonction publique ou, dans de rares cas, bénéficient de dispositions dérogatoires. Dans l'un et l'autre cas, les conditions de rémunération et donc de vie ne sont pas de nature à placer ces cadres dans les conditions, mêmes minimales, qu'exige l'exercice serein de leurs activités professionnelles. Cela, naturellement, se répercute sur leurs performances scientifiques. Ainsi les meilleurs cherchent de meilleures conditions de vie en quittant leurs pays. Ils sont par la suite suivis par leurs collègues qui, tout à fait légitimement, ont les mêmes aspirations et ambitions. Si certains d'entre eux s'installent dans d'autres pays africains, la majorité va dans les pays développés. A propos de ces fuites des compétences d'un pays africain vers un autre, on peut rappeler le cas des nombreux enseignants sénégalais partis au Gabon où ils font carrière. La Côte d'Ivoire a également été un pays très attractif pour des enseignants francophones notamment de la sous-région de l'Afrique de l'Ouest.

Les conséquences de la situation politique dans les pays d'origine. Si cette cause de fuite des compétences avait une incidence limitée dans la plupart des pays africains, elle prend de plus en plus d'ampleur, à l'image de ce qu'elle a été dans des pays africains anglophones et arabophones. Parmi les pays africains francophones où ce phénomène a existé il faut mentionner tout particulièrement la Guinée. Ce pays, quelques années après l'euphorie née des conditions de son accession à l'indépendance, avait attiré beaucoup de cadres africains et étrangers, mais il s'est par la suite vidé de ces meilleurs cadres, y compris les nationaux. Par la suite, chose encore plus grave, la décadence du système éducatif pendant la même période n'a jamais permis de les remplacer. Un autre pays francophone qui a connu le même phénomène est le Cameroun, pendant la période de luttes liées à des problèmes politiques internes. Cette cause de fuite des compétences qui se développe encore dans certains pays africains francophones, a surtout été dominante dans des pays anglophones comme l'Afrique du Sud, en particulier pendant la période de l'Apartheid, l'Ethiopie, mais aussi le Nigeria, le Ghana, le Kenya, le Zimbabwe, le Soudan, l'Egypte... Ici il s'agit généralement de cadres de haut niveau, déjà installés et opérationnels qui ont dû s'exiler pour vivre et parfois même survivre, en fuyant une véritable persécution, pour des raisons de politique nationale.

Quels sont les problèmes posés ?

La fuite des compétences engendre en Afrique des pertes considérables dans différents domaines. Il ne faut surtout pas perdre de vue que ces pertes viennent s'ajouter à celles qui ont découlé des migrations forcées du 16ème siècle.

Les pertes en capital humain

Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), le nombre de scientifiques africains, actuellement en Afrique, est évalué à 20.000 (là où il en faudrait au moins un million), ce qui représente seulement 3,6% de l'effectif mondial ; ils sont au service d'une population d'environ 600 millions de personnes.

Un tiers des scientifiques africains vivent et travaillent dans les pays développés, principalement en Europe, aux Etats Unis, au Canada, en Australie. En 1999, des chercheurs du Fonds Monétaire International (FMI), appartenant à la diaspora européenne, ont indiqué que des cadres de très haut niveau, provenant de l'Afrique subsaharienne, constituent un pourcentage très élevé des travailleurs de leurs pays. De tels cadres, provenant de 61 pays en développement, sont employés aux Etats Unis, au Canada, en Europe. Ils ne sont pas seulement constitués de personnels académiques, venant des universités et centres de recherche, mais comprennent aussi des informaticiens, des juristes, des médecins, des ingénieurs etc. De manière générale, la Commission Economique pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) estiment à 27.000 le nombre de cadres africains ayant quitté le continent entre 1960 et 1975 pour aller travailler dans les pays développés. De 1975 à 1985, ce nombre est passé à 40.000. Depuis 1990, ce nombre est de 20.000 par an !

Des données chiffrées sur ce phénomène font défaut en Afrique francophone. Cependant, des données publiées sur certains pays anglophones d'Afrique permettent de donner une idée sur l'ampleur du phénomène. En 2001, le rapport du PNUD sur le

développement humain indique que plus de 21.000 médecins nigériens exercent aux Etats Unis. Environ 60% des médecins et dentistes formés dans les années 80 ont ainsi quitté ce pays. Toujours à propos de ce pays qui possède la plus importante population du continent, il compterait 100.000 immigrants aux Etats Unis. Parmi cette population nigérienne d'émigrés aux Etats Unis, 64% de ces étrangers nés au Nigeria et âgés de 25 ans et plus, ont au moins un diplôme correspondant au moins aux deux premières années de l'université. Au Soudan, on estime que 17% des médecins et dentistes, 20% des professeurs d'université, et 30% des ingénieurs ont quitté le pays pour aller travailler ailleurs. La Zambie, qui comptait il y a quelques années 1.600 médecins, n'en compte actuellement qu'environ 400, tous les autres sont partis en Europe, aux Etats Unis, ou dans certains pays voisins comme le Botswana, attirés par de meilleurs salaires et conditions de vie et de travail. La situation est encore plus grave en Afrique du Sud. Dans ce pays qui a connu une forte émigration durant la période de l'Apartheid et où seulement 2% de la population actuelle possède une qualification du niveau de l'enseignement supérieur, les diplômés qui au bout de 6 mois ne trouvent pas de travail quittent le pays.

D'une manière générale, on considère qu'il y a actuellement plus de cadres africains qui travaillent aux Etats Unis qu'en Afrique. Une étude de l'Institut de Recherche et de Développement (IRD) confirme ces orientations.

Au regard de ce phénomène, on peut affirmer que l'Afrique s'est vidée d'une grande partie de ses meilleurs cadres. Les domaines de compétence de ces cadres sont très variés et de manière générale concernent ceux qui sont essentiels pour le développement du continent.

Il s'agit tout d'abord des enseignants, et plus particulièrement les enseignants du supérieur, c'est-à-dire ceux dont la mission fondamentale est la formation des ressources humaines d'un pays, la participation à la création du savoir et les services à leur société. Il est alors permis de se poser la question de savoir si cette fuite massive des élites des universités africaines est la cause ou la conséquence de la dégradation continue de l'enseignement supérieur en Afrique. N'y a-t-il pas là un cercle vicieux qu'il faut briser ?

Il y a ensuite la perte d'éminents chercheurs qui, chaque jour, montrent l'étendue de leurs talents dans tous les domaines de

l'activité scientifique, à travers le monde, sauf en Afrique. A titre d'illustration, on peut mentionner, parmi les récents succès de ces talents, un Prix Nobel de Chimie à un Américain d'origine Egyptienne, le Nigérian Philip EMEAGWALI, dénommé le Bill Gate de l'Afrique, le Malien Cheik Modibo DIARRA, Navigateur interplanétaire de la NASA, pour ne citer que ceux là. Si ces chercheurs africains qui s'illustrent à l'étranger font la fierté de l'Afrique, ils donnent aussi beaucoup de regrets à leurs pays et continent d'origine qui n'ont pas pu ou su les retenir sur place afin de bénéficier de leurs talents. Toutefois, les talents expatriés qui réussissent à l'étranger ne sont pas l'apanage de l'Afrique. Le Professeur Abdus Salam, Prix Nobel de Physique et fondateur de l'Académie des Sciences du Tiers Monde est d'origine pakistanaise ; il a quitté son pays en 1954, à l'âge de 28 ans, pour s'installer en Italie ; plus près de nous, Ricardo Giocconi, Prix Nobel de Physique, travaillant aux Etats Unis, a quitté son pays natal, l'Italie, en 1956, à l'âge de 25 ans.

Ce dernier dépeint fort bien la situation, quand il dit *qu'un scientifique est comme un peintre* et d'ajouter, *Michel Ange est devenu un grand artiste par ce qu'il s'est vu offrir un mur à peindre ; mon mur m'a été donné par les Etats Unis.*

Dans cette catégorie de cadres, une mention particulière doit être faite, comme l'a montré le Ghanéen, Delanyo DOLVO, pour les professionnels de la santé, au moment où la population du continent est ravagée par le sida et que l'on voit réapparaître des maladies dont l'incidence avait considérablement diminué. Il s'y ajoute le coût élevé des évacuations sanitaires vers d'autres pays, de malades qui ne peuvent être traités sur place, faute de moyens matériels et surtout de spécialistes. Cette pénurie de spécialistes a fait l'objet, tout récemment, d'un débat à l'assemblée nationale du Burkina Faso avec la publication d'un article retentissant *un seul cardiologue pour neuf CHU !* Le débat a fait ressortir que 74 spécialistes sont en formation à l'étranger. Combien reviendront au pays au terme de ces spécialisations ? A côté de ces scientifiques de très haut niveau, il y a aussi la foule des cadres techniques que sont les médecins, les ingénieurs qui sont de solides piliers du développement des systèmes des pays développés qui les emploient soit dans le public, soit dans le privé.

Tout cela a été clairement indiqué dans le rapport du Sommet mondial sur le développement durable, tenu à Johannesburg, en septembre 2000, lorsqu'il est rappelé que *l'émigration des scientifiques africains, notamment des*

universitaires, constitue l'un des plus gros obstacles au développement de l'Afrique.

Les pertes financières

Dans de nombreux cas, la fuite des compétences concerne des cadres de haut niveau pour lesquels le pays africain d'origine a investi des sommes considérables dans leur formation depuis l'admission dans le système éducatif jusqu'à son départ. Dans la plupart des pays concernés les enseignements primaire et secondaire sont gratuits pour les bénéficiaires, parce que pris en charge par l'Etat. Dans la formation tertiaire dans les établissements publics, encore largement dominants, les contributions financières autres que celles de l'Etat sont encore très faibles, surtout de la part des bénéficiaires de cette formation. Une plus grande contribution de leur part dans le partage des coûts est difficile à mettre en œuvre en raison de la situation économique et financière des ménages. Ainsi, des pays à ressources au départ limitées, prennent en charge, en partie ou en totalité, la formation de leurs meilleurs éléments qui sont par la suite employés par des pays développés ! De plus, certains de ces pays développés suscitent ou encouragent le recrutement de ces cadres africains. Cela apparaît de plus en plus injuste et difficile à supporter. Face aux sommes énormes que les pays en développement consacrent ainsi à la formation de ces compétences qu'ils ne peuvent pas utiliser, certains pays africains envisagent de réclamer des compensations financières aux pays développés finalement bénéficiaires de leurs investissements dans ce secteur vital pour eux.

Il n'existent encore pas de données chiffrées bien fiables sur le coût financier de ces pertes, en raison principalement du fait qu'il n'y a pas de véritables statistiques vérifiables sur cette forme d'émigration. Toutefois il existe dans la littérature quelques évaluations publiées. S'agissant des pertes globales, sur la base d'un tiers de scientifiques africains ayant quitté le continent ces dernières décades, le coût de leur remplacement par l'assistance technique étrangère est évalué à 4 milliards de dollars américains par an. Selon les services du Congrès américain, chaque année, les Etats Unis tirent 20.000 USD sur chaque scientifique immigrant, venant des pays en développement. Ainsi chaque année, l'Afrique perd plus de 1,2 milliards de dollars américains d'investissement,

pour les 60.000 scientifiques qui ont émigré entre 1985 et 1990. Rien qu'en Afrique du Sud, ces pertes sont estimées, en termes de PIB, à 1,4 milliards de USD, entre 1994 et 1997.

Les pertes économiques

Toutes ces pertes ont de graves conséquences économiques en Afrique. Le continent recèle des ressources naturelles nombreuses et variées, dont beaucoup sont encore inexploitées, malgré le pillage de nombreuses autres durant l'époque coloniale. On peut, à ce propos, mentionner les énormes potentiels d'énergie sous différentes formes (fossile, hydraulique, éolienne, solaire...), les minerais précieux voire stratégiques, l'agriculture notamment irriguée, l'élevage, etc. D'un autre côté il y a la nécessaire préservation de celles qui sont surexploitées par les pays développés comme les ressources halieutiques. Cette mise en exploitation rationnelle de ces potentialités économiques nécessite, comme cela a été reconnu dans la stratégie de mise en œuvre des orientations du NEPAD, d'importantes ressources humaines. Celles-ci ont toujours fait défaut, ce qui a jusqu'ici compromis le développement du continent. Faute de ces ressources humaines adéquates et suffisantes, l'Afrique continue de subir d'énormes pertes économiques dans l'exploitation de ses ressources, en se cantonnant à la place d'exportatrice de ses richesses à l'état brut.

Il s'y ajoute que l'inexistence de compétences appropriées, qualitativement et quantitativement, accentue le caractère inégal des échanges dans le contexte actuel de la mondialisation, contribuant ainsi à aggraver les pertes économiques. C'est tout cela que résume si bien Lella ben Barka, de la Commission Economique pour l'Afrique (CEA), en affirmant que *la communauté africaine, dans la diaspora, constitue un capital appréciable pour l'Afrique et une importante source d'investissement.*

Les questions politiques

L'observation de la vie politique africaine permet de constater que, dans la plupart des pays, le pouvoir politique se trouve souvent

entre les mains de dirigeants qui n'ont pas été les mieux préparés à l'exercer, au profit des masses laborieuses et du développement des pays. Le souci primordial des tenants de ces pouvoirs issus de coups de force, militaire ou électoral, est de tout mettre en œuvre pour neutraliser ou éloigner tous ceux qui ont la capacité à contester, sur des bases et des données objectives, leurs positions.

Il est à cet égard significatif de constater la liaison étroite entre un aspect de la fuite des compétences et certains régimes politiques (l'Afrique du Sud durant la période de l'Apartheid, l'Ethiopie durant la période de la révolution rouge, le Nigeria durant certains régimes militaires, le Soudan qui vit encore une vieille guerre civile...).

Si ces considérations sont d'ordre historique, de telles situations sont toujours actuelles avec le Libéria, la Côte d'Ivoire, pour ne parler que de la sous région de l'Afrique de l'Ouest. La situation peut se résumer dans le fait que beaucoup de dirigeants africains continuent de tout mettre en œuvre pour pousser à l'exil tous ceux qui pourraient leur contester le pouvoir. Parmi ceux-ci, les cadres universitaires sont, naturellement, parmi les plus nombreux et les mieux placés. Du fait de cet exil sélectif, il y a dans la plupart des pays africains deux classes sociales extrêmes, les riches qui deviennent de plus en plus riches et les pauvres de plus en plus pauvres. Une importante classe sociale, la classe moyenne, fait défaut. Cette classe, en plus de son apport intellectuel, est aussi un facteur économique important.

Quelles sont les approches de solutions possibles ?

La réponse à cette importante question a été et continue d'être un sujet de préoccupation en Afrique de la part, finalement, de ceux qui ont des responsabilités dans la fuite des compétences. De nombreuses solutions ont été tentées avec des résultats très faibles. Dans ce domaine le réalisme commande d'admettre deux évidences. La première est qu'il ne peut pas y avoir une seule et unique solution. La seconde est qu'il faut partir de la réalité du problème qui ne peut pas être stoppé du jour au lendemain, quelle que soit l'ampleur des moyens mis en œuvre. Il faut aussi admettre que ces cadres expatriés sont des citoyens qui ont gardé leur patriotisme et de solides liens avec leurs pays d'origine ; ils ont en outre acquis dans les pays d'accueil une notoriété qui leur a conféré une solide position sociale avec un vaste réseau de relations, aussi bien dans leurs pays d'origine que dans le pays d'accueil. La recherche de solutions réalisables doit donc tenir compte de toutes ces considérations.

Des solutions doivent, peuvent et sont effectivement recherchées dans deux directions :

Transformer la fuite des compétences en gain

De nombreuses actions, toutes aussi importantes les unes que les autres, sont actuellement mises en œuvre, soit par les africains expatriés, soit par des organismes en relation avec eux, visant à faire bénéficier les établissements africains de retombées de l'expatriation des cadres africains.

La collecte de matériels didactiques et scientifiques. Dans les établissements de formation des pays développés, la fréquence du rythme de renouvellement des matériels didactiques et scientifiques fait que la récupération d'une bonne partie de ces

matériels peut être d'un grand apport pour les établissements africains totalement démunis. C'est ainsi que certains enseignants expatriés organisent, avec les responsables d'institutions de leurs pays ou d'autres pays, la collecte et l'expédition de matériels. Cela se développe de plus en plus, avec le matériel informatique, qui fait si cruellement défaut dans les établissements d'enseignement et de formation en Afrique mais dont le rythme de renouvellement est très élevé, dans les pays développés. Ainsi par exemple, au Ghana, Africast Foundation se charge d'un tel programme d'organisation de cette forme de collecte. De nombreux autres pays africains s'y engagent, mais sont souvent découragés par les tracasseries douanières à l'arrivée.

L'établissement d'accords inter-universitaires. De tels accords sont initiés, encouragés et soutenus par des enseignants africains expatriés, dans le but de renforcer la coopération Nord-Sud, dans des domaines spécifiques, qui ne sont pas seulement liés à celui des compétences des africains impliqués. Cela peut concerner l'accueil d'étudiants avancés, la co-direction de thèses, l'envoi d'enseignants pour participer, en Afrique, à l'encadrement d'étudiants avancés.

A côté de telles actions, initiées par les compétences elles-mêmes, certaines organisations internationales développent des programmes dans ce domaine. L'UNESCO et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ont mis en place un Programme de participation de talents extérieurs à des sessions de formation dans des universités des pays en développement. Un tel programme, appelé Transfert of Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN) ne concerne pas seulement l'Afrique. Il consiste à planifier et à organiser des missions de courte durée (un à trois mois) d'experts visiteurs, comprenant des talents africains expatriés ou vivant en Afrique, mais aussi des professeurs et des chercheurs d'Europe, d'Amérique du Nord, d'institutions publiques ou privées, d'ONG. Ces groupes comportent une vaste représentation de mathématiciens, juristes, ingénieurs, économistes, informaticiens etc. Ils séjournent dans les universités visitées, où ils participent à la formation des étudiants, procèdent à de fructueux échanges avec leurs collègues trouvés sur place et nouent des relations de travail et de partenariat avec eux. En Afrique, ce Programme TOKTEN a démarré avec l'Université de Bamako (Mali) et il est appelé à s'étendre à d'autres universités africaines. C'est ainsi que durant l'année académique 2000-2001, 12 missions de ce type ont été organisées au Mali.

Les centres d'excellence

Le cadre qui semble être le mieux élaboré pour transformer la fuite des compétences en gain, pour l'Afrique, correspond à ce que l'on appelle les centres d'excellence. Il faut ici rappeler cette vision de l'UNESCO, contenue dans son plan d'action pour le renforcement de la coopération inter universitaire : *les établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle clé dans la genèse, le transfert et l'application du savoir, dans la formation des cadres, des techniciens, et des gestionnaires, dans la construction de l'identité culturelle et la promotion des processus démocratiques. Les pays en développement, en particulier, ne peuvent espérer maîtriser et appliquer les découvertes les plus récentes et moins encore apporter une contribution de quelque importance au progrès intellectuel et scientifique, s'ils ne disposent pas d'institutions d'enseignement supérieur et de recherche, répondant aux normes les plus élevées. C'est seulement en mettant en valeur, chez eux, les talents et les compétences, qu'ils pourront réduire le fossé qui les sépare des pays industrialisés et être ainsi moins tributaires d'un apport permanent d'assistance technique.*

C'est pour relever ce défi de disposer, en Afrique, d'établissements de formation et de recherche viables et répondant aux normes les plus élevées, que les responsables des universités francophones d'Afrique avaient proposé, en 1973, la régionalisation de certaines structures de formation, conduisant à ce concept que l'on appelle aujourd'hui centres d'excellence. Les centres d'excellence visent à traduire dans les faits cette exigence de complémentarité par une sorte de répartition du travail scientifique à l'échelle de l'Afrique et par un effort constant, en vue de la mise à disposition de tous, des institutions spécialisées ou des équipements de pointe de chacun, ainsi que par la multiplication des équipes multinationales de recherche travaillant sur des programmes arrêtés de commun accord entre plusieurs universités.

Ces centres régionaux que sont les centres d'excellence constituent un cadre privilégié d'accueil des scientifiques africains de la diaspora pour contribuer, dans un cadre qui offre de bonnes conditions de travail et d'épanouissement, à la formation, en Afrique, de cadres de haut niveau. De tels centres, en accueillant périodiquement ces scientifiques, offrent la possibilité de les faire participer de manière ponctuelle, aux côtés de leurs collègues restés

sur place, au développement des ressources humaines dont le continent a tant besoin. De tels cadres de travail peuvent aussi offrir un cadre de sensibilisation au retour définitif.

Autres types de réseaux

Grâce aux possibilités offertes par les NTIC, W. J. TETTY, de l'Université de Calgary, a contribué, en 2002, à l'exploration des possibilités de l'utilisation positive de la fuite des compétences, à travers les réseaux montrant ainsi d'importantes nouvelles perspectives. En réalité, il existe déjà de nombreux réseaux fonctionnant sur ces bases. Le CRDI s'est investi dans la mise en place de tels réseaux électroniques en Afrique, parmi lesquels on peut citer :

NGONET basé à Nairobi, au Kenya ;

EASTNET (Eastern and Southern Africa Network), basé lui aussi au Kenya, à l'Institut d'informatique de l'Université de Nairobi. Ce réseau fonctionne comme un projet pilote, reliant des chercheurs des universités de Kampala (Ouganda), de Nairobi (Kenya), de Dar es Salam (Tanzanie), de Lusaka (Zambie), et d'Harare (Zimbabwe) ;

HEALTHNET, qui fonctionne avec l'ONG Satel Life de Boston, initié comme projet de l'Institut International de Physique pour la Prévention de la guerre nucléaire;

PADISNET (Pan African Documentation Centre Network), qui au stade expérimental, relie entre eux des centres de développement et de planification de 34 pays ;

VITANET (Volunteers in Technical Assistance), mis au point pour fournir des informations et une assistance aux agences de développement dans certains domaines.

SANSA (South African Network of Skills Abroad) constitue une autre forme de structure visant à transformer en gain la fuite des compétences. Il s'agit d'un réseau par lequel des diplômés d'universités d'Afrique du Sud expatriés établissent et gardent le contact avec leurs universités d'origine et les assistent dans la formation et la conduite de travaux de recherche de leurs étudiants.

SANSA intervient aussi pour communiquer des résultats de recherche non disponibles en Afrique du Sud mais aussi pour faciliter des transactions commerciales. Ainsi, à travers SANSA, les compétences expatriées ont la possibilité de suivre les changements et les perspectives de développement et de ce fait d'explorer les collaborations et contributions possibles avec leurs homologues restés sur place. Il faut souligner ici les nombreuses études sur la question, en Afrique du Sud et notamment à l'Université de Cape Town, avec en particulier J. B. MEYER & M. BROWN ; D. E. KAPLAN.

D'autres scientifiques de la diaspora scientifique africaine ont eux aussi pris des initiatives pour créer des liens avec des collègues de leurs pays d'origine. De tels programmes ont mis en place 41 réseaux à travers le monde entier, qui sont liés à 30 pays africains. En ce qui concerne plus précisément l'Afrique, il y a 5 réseaux initiés par des africains et qui, sans doute en raison des pays de résidence des africains concernés, ont tous des appellations anglaises. Ces cinq réseaux sont :

Association of Kenyans Abroad (AKA)
Moroccan Association of Researchers and Scholars (MARS)
Association of Nigerian Abroad (ANA)
South African Network of Skills Abroad (SANSA)
Tunisian Scientific Consortium (TSC).

Travailler au retour des compétences

Cette solution, somme toute solution radicale, doit être envisagée avec beaucoup de réalisme et non en théorie comme c'est généralement le cas. Ces compétences ont quitté leur pays soit volontairement, soit contraintes et forcées, à la suite de situations objectives. C'est à partir de l'analyse des causes de départ que l'on peut définir les possibilités et les formes et modalités de retour. En examinant ces causes on en retient deux principales : d'une part les mauvaises conditions de travail et de vie et d'autre part, la situation politique. C'est donc en travaillant à l'amélioration de ces deux types de problèmes que l'on peut espérer renverser la tendance. Cela permettra alors, dans un premier temps, de retenir ceux qui sont sur place et dans un second, d'encourager le retour de certains d'entre eux.

En ce qui concerne les conditions de travail et de vie, il reste encore beaucoup à faire. Dans la crise profonde et durable des universités africaines francophones, ces questions figurent toujours parmi les revendications, à la fois des étudiants et des enseignants. Ces derniers se sentent à juste titre et sont effectivement frustrés. Ils ressentent comme une injustice leurs conditions de vie, comparées à celles d'autres composantes de la société, avec d'un côté ceux qu'ils ont contribué à former et de l'autre ceux sans qualifications justifiant leurs salaires. C'est cela que traduit le cri du cœur de S. Tapsoba du CRDI, lors qu'il se demande comment espérer garder nos meilleurs cerveaux, en continuant à payer nos meilleurs chercheurs et experts moins que les jeunes militaires et policiers sans qualifications ? Une solution sérieuse mérite d'être apportée à cette question dont dépend, en grande partie, l'existence d'une élite scientifique africaine, nécessaire au développement durable de l'Afrique. Or jusqu'ici, les solutions apportées sont toujours ponctuelles. Face à chaque manifestation de la crise qui bloque le système éducatif, le gouvernement propose des solutions de sortie de crise dans le but de sauver l'année, alors que le vrai problème, comme le disait un responsable d'une association de parents d'élèves maliens, est de mettre en œuvre des solutions capables de sauver, de manière durable, tout le système éducatif et non de chercher coûte que coûte à sauver des années scolaires, les unes après les autres !

Ces mêmes gouvernements acceptent les recrutements d'une assistance technique, avec des salaires très élevés, alors que des cadres nationaux, tout aussi compétents sinon plus, en tout cas qui ont l'avantage de mieux connaître les conditions du milieu, perçoivent des salaires dérisoires, quand ils ont la chance d'échapper au chômage.

A ces conditions de vie de plus en plus difficiles s'ajoutent les conditions de travail tout aussi frustrantes pour un scientifique. L'insuffisance, la vétusté et le caractère obsolète des équipements des laboratoires des universités et centres de recherche, ne permettent pas un travail scientifique digne de ce nom. Parfois pour un simple dosage, une recherche peut être bloquée car, faute d'équipement adéquat, il faut faire appel à d'autres laboratoires extérieurs !

Il en est de même des équipements en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Il n'est pas rare, dans le contexte actuel, qu'une université ne soit pas

dotée d'équipements fonctionnels d'accès à Internet, avec toutes les conséquences qui en découlent en matière de communication et d'accès aux informations en général, et aux informations scientifiques les plus récentes. La fracture numérique est hélas une réalité vécue au quotidien, dans des universités, en Afrique.

Si l'amélioration des conditions salariales et de manière générale, des conditions de vie ne résout pas à elle seule cet aspect du problème, elle peut y contribuer de manière très significative.

L'autre volet important du problème du retour des compétences est d'ordre politique. Ces élites universitaires et scientifiques constituent l'une des composantes les plus au fait des données économiques et de la situation politique d'un pays. Elles sont les mieux placées pour formuler des critiques objectives, apporter la contradiction aux pouvoirs politiques en place et promouvoir le développement du débat démocratique pour ne pas dire de la démocratie tout court. Ainsi, ces compétences sont généralement considérées comme indésirables par les pouvoirs politiques en place, qui, par une politique à courte vue visant à les maintenir au pouvoir, s'accommodent de leur absence du pays, quand ils n'encouragent pas leur départ. Le NEPAD accorde une place importante aux ressources humaines et ouvre des perspectives encourageantes qu'il convient maintenant de transformer en réalité.

La création de ce double cadre favorable, *meilleures conditions de vie, de travail et réel climat politique démocratique*, constitue l'élément essentiel aux maintient sur place des compétences africaines et aux retour d'une partie des expatriés. L'illustration en est donné par les faibles résultats obtenus par les différentes organisations qui oeuvrent pour le retour des compétences africaines expatriées.

Toujours à propos de ce problème du retour des africains de la diaspora scientifique, l'objectif peut ne pas être le retour immédiat dans le pays d'origine. Ce retour peut avoir lieu de manière temporaire ou même définitive dans un pays africain autre que celui d'origine, mais où les conditions de vie et de travail sont acceptables. Ce sera toujours cela de gagné pour le développement du continent.

Les organismes travaillant sur le retour des compétences

De nombreuses institutions et organisations à travers le continent et le monde entier travaillent sur la question du retour des compétences africaines de la diaspora scientifique. On peut citer quelques programmes en cours dans ce domaine.

La Commission Economique pour l'Afrique (CEA), l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) et le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI), ont organisé en 2000, à Addis Ababa, une conférence régionale sur la fuite des cerveaux et le renforcement des capacités en Afrique. Trois actions concrètes sont issues de cette conférence :

La mise en place d'une base de données sur la fuite des cerveaux et le renforcement des capacités, dont la CEA est chargée de la mise en œuvre,

La création de centres de formation, en Afrique, dont le CRDI et le Secrétariat pour le Support Institutionnel de la Recherche en Economie en Afrique sont chargés de la mise en œuvre ;

La création d'un réseau de partenariat entre la diaspora africaine et leurs pays d'origine, dont l'OIM est chargée de la mise en œuvre.

Le programme RQAN de l'OIM consacré au retour des expatriés, et initié en 1983 dans trois pays pilotes (Kenya, Somalie, Zimbabwe) a fonctionné jusqu'en 1999 en trois phases, couvrant finalement une vingtaine de pays africains et non africains ciblés mais ne comprenant aucun pays d'Afrique subsaharienne francophone ! Financé par l'Union européenne, dans le cadre des conventions de Lomé, avec des supports financiers des pays concernés, ce programme n'a réussi que le retour de 2000 nationaux pour les pays qui y ont participé. A la fin de la troisième et dernière phase du programme, de nombreux gouvernements, employeurs et représentants de différentes catégories professionnelles africaines, mais aussi des ressortissants africains à l'étranger, ont émis le souhait de voir ce programme continuer. L'OIM travaille actuellement à l'élaboration d'une nouvelle proposition de projet, en y incluant cette fois-ci la couverture de pays francophones

d'Afrique subsaharienne. La présence d'un sénégalais, comme Directeur général de l'OIM n'est sans doute pas étrangère à cette évolution heureuse !

Le Forum pour la Recherche et le Développement de la Science en Afrique (Research and Development Forum for Science in Africa, RANDFORUM) est une institution basée au Kenya. Elle est chargée d'explorer les possibilités de retour de la diaspora scientifique africaine, selon une demande exprimée en 1999 par un Forum présidentiel de chefs d'Etats africains, sur la gestion des affaires de la science et de la technologie. Un groupe de travail, présidé par l'ancien Président de la Zambie, Kenneth Kaunda, a recommandé que le RANDFORUM et son organisation sœur, la Fondation Africaine pour la Recherche et le Développement, entreprennent l'identification et le recensement des scientifiques de la diaspora scientifique africaine intéressés au retour dans leurs pays. Un autre volet du programme du RANDFORUM vise à transférer dans d'autres pays africains des scientifiques de pays confrontés à des troubles intérieurs au lieu de les laisser partir dans des camps de réfugiés, ce qui constitue une grande perte.

Le Fonds des Nations Unies pour les Femmes (en anglais UNIFEM) a été mis en place pour améliorer les conditions de vie des femmes africaines à travers l'utilisation des NTIC et l'expertise des africains de la diaspora.

Au sein du Commonwealth, fonctionne le Commonwealth Business Council (CBC), qui est une organisation du secteur privé. Avec son projet CBCRecruit, il se spécialise dans les événements en relation avec l'emploi et le placement. Il est à l'origine de FINDEJOBINAFRICA, l'une des plus importantes bases de données de cadres africains et il constitue un lieu de rencontre, en ligne, entre les demandeurs d'emplois et les employeurs.

Ainsi, en dehors de l'évolution annoncée du projet de l'OIM, en préparation, toutes ces structures ne visent que les pays africains anglophones, qui, il faut le reconnaître, sont plus dynamiques sur cette question fondamentale de la lutte contre la fuite des compétences.

La Francophonie, à l'instar du Commonwealth, s'intéresse au développement de l'entreprise et de la compétitivité. Elle a mis en place un vaste et dynamique Forum Francophone de Affaires (FFA). Créé en 1987, au Sommet de Montréal, ce forum est surtout tourné

vers la promotion et le soutien au développement des échanges au sein des espaces francophones, en reposant sur un réseau de comités nationaux. Il n'y a donc pas une action concrète des instances de la francophonie en direction de la fuite des compétences des pays francophones et donc africains.

Toujours dans le cadre de la Francophonie, l'ex Agence de Coopération Culturelle et Technique, devenue l'Agence Intergouvernementale de la Francophonie, avait réuni à Abidjan des responsables venus de 12 pays francophones d'Afrique et de France, pour des échanges sur les mesures tendant à enrayer la fuite des cerveaux dont souffre le continent. A cette occasion il avait été noté que l'Afrique assistait à *l'exode de sa matière grise tout en entretenant, à grand frais, des milliers d'experts internationaux.*

La Francophonie n'a encore pas d'activités dans le domaine de la fuite des compétences dans ses pays membres et donc ceux d'Afrique ; tout au plus la réflexion s'esquisse.

La Francophonie, de manière générale, et l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) s'est investie dans le domaine, tout aussi important, de la coopération interuniversitaire Nord-Sud et Sud-Sud, avec ses réseaux et ses programmes. L'Agence Universitaire de la Francophonie, en particulier, développe actuellement un important programme visant le renforcement des NTIC dans les institutions africaines. Comme déjà indiqué plus haut, c'est là la création d'un cadre fort utile dans la prévention de la fuite des compétences et l'encouragement au retour des expatriés.

Dans le cadre de cette réflexion dans la sphère francophone, on peut aussi mentionner le dossier constitué d'une série d'articles, et publié dans un numéro de février 2002, de *MOTS PLURIELS* par Alexis Tcheuyap. Ce dossier est constitué d'articles provenant de nombreux chercheurs francophones.

Toujours à ce stade de réflexion, on peut mentionner le Colloque international organisé en 2003 dans le cadre de ses Colloques Internationaux Biennaux, par l'Institut de Développement et d'Echanges Endogènes (IDEE) du Bénin. Au cours de ce colloque portant sur le thème, *Forces porteuses des diasporas africaines : stratégies pour le développement pertinent et sûr de l'Afrique*, Claude DAGBA et Guillaume TCHEDJI ont développé le concept de la *Diaspora du savoir*, qui est, selon eux, *le fruit de l'effort conjugué des africains du continent et des cerveaux enfuis, pour que le savoir*

rayonne en Afrique et pour que nous nous développiions par le développement de l'éducation. Les auteurs suggèrent que les infrastructures, l'argent et les hommes nécessaires à la réalisation de cette diaspora du savoir, fassent l'objet d'un programme conçu et cogéré par un Haut Commissariat de la Diaspora Africaine et le PNUD.

Autres initiatives pour favoriser le retour

Si les résultats obtenus en Afrique, en matière de retour des compétences sont encore faibles, d'autres pays ont enregistré des résultats très significatifs. Il s'agit essentiellement des pays nouvellement industrialisés comme Singapour, la République de Corée, la Chine. Depuis les années 80, ces pays ont mis en œuvre de vastes programmes de retour des cadres expatriés. Ils ont, à cet effet, créés des réseaux locaux par lesquels ceux qui reviennent trouvent de réelles opportunités grâce notamment à des investissements dans les secteurs de la science et de la technologie. Ainsi ceux qui reviennent peuvent facilement s'insérer dans ces structures. La stratégie a consisté à améliorer la qualité des instituts de recherche et de formation pour les rendre attractifs pour les nationaux qui sont à l'étranger. Les résultats sont probants. Alors que dans les années 60 les cadres de ces pays formés aux Etats Unis qui rentraient représentaient 16%, dans les années 80 ils étaient passés à 75%.

Il faut également insister sur le fait de plus en plus admis que les pays développés soutiennent et encouragent cette forme d'émigration dont ils tirent d'énormes bénéfices. Certes, les pays en développement ici encore victimes ont des efforts à faire pour retenir leurs cadres et encourager le retour de ceux qui envisagent de le faire. Toutefois, ces actions n'ont de chances de réussir qu'avec le soutien des pays de destination, c'est-à-dire les pays développés. La communauté internationale doit exercer une forte pression sur ces pays développés, pour modifier les politiques actuelles d'émigration des cadres des pays en développement vers les pays développés. Toutefois les plus gros efforts doivent provenir des pays de départ. Plutôt que des vœux pieux, les pays d'origine doivent entreprendre des actions vigoureuses et soutenues, pour créer, à l'image des pays nouvellement industrialisés qui ont enregistré dans ce domaine des succès spectaculaires. Ces actions

doivent porter sur l'amélioration des conditions politiques, sociales et économiques, de nature à freiner la fuite des compétences et à amorcer les mouvements de retour. Les responsables des Etats concernés doivent, aux niveaux les plus élevés, s'investir dans ces actions au même titre et avec la même énergie que pour la recherche de fonds pour financer le développement de leurs pays. Sans des cadres compétents et en nombre, comment utiliser correctement les ressources financières ?

A cet égard il faut saluer et encourager le développement des actions de certains chefs d'Etat africains qui incluent dans leurs programmes de déplacements à l'étranger, des rencontres avec leurs nationaux, y compris ceux de la diaspora scientifique, vivant dans les pays visités. Au delà de la marque d'intérêt pour eux, de telles rencontres offrent des opportunités d'échanges sur les possibilités de retour ou à défaut des formes concrètes de participation au développement de leur pays. Dans ce cadre, une initiative digne d'intérêt a eu lieu au Ghana avec l'organisation, au pays, du *Homecoming Summit*, dont l'objectif a consisté à créer un cadre de dialogue direct entre le Président de la République et les membres de son gouvernement avec des Ghanéens de l'extérieur. Il faut souligner que dans ce pays, l'argent envoyé par les expatriés constitue la troisième plus importante source d'échange extérieure pour le pays. En Ouganda, le Président de la République considère les Ougandais de l'extérieur comme étant l'exportation la plus importante de ce pays. Au Sénégal, le régime politique, dit de l'alternance a renforcé les efforts en direction des sénégalais de l'extérieur et certains d'entre eux participent au gouvernement, en ayant quitté d'importants postes qu'ils occupaient à l'étranger. Nous sommes encore dans le domaine de la politique alors que les politiques scientifiques et technologiques constituent le cœur du débat.

Conclusion

Les ressources humaines dotées de compétences particulières reconnues doivent être considérées comme la plus grande richesse d'un pays. Dans le contexte actuel de la globalisation on n'hésite pas à les considérer comme un précieux capital, voire un produit stratégique ! En Afrique, après les exodes forcés du 16ème siècle, on assiste, avec la fuite des compétences, à ce qu'on appelle la deuxième diaspora, qui, elle, est scientifique et qui contribue à creuser le fossé entre les pays riches et les pays pauvres. Les pays développés encouragent et soutiennent cette nouvelle forme d'exploitation des pays en développement, en pillant leurs ressources humaines les plus qualifiées.

Dans de nombreux pays africains existent des causes objectives de la fuite des compétences, qui découlent des conditions de vie et de travail ainsi que de la vie politique intérieure. Faute de changements significatifs de ces conditions, les efforts jusqu'ici entrepris par des organisations africaines et internationales pour freiner et renverser le mouvement n'ont connu que des résultats très faibles. Certes dans la lutte contre ce fléau, l'engagement de la communauté internationale est nécessaire, mais l'essentiel des mécanismes et moyens de lutte incombent aux pays africains eux-mêmes. Si l'Afrique veut donner de réelles chances de succès à la réalisation des objectifs fixés dans le NEPAD, elle doit, collectivement au sein de l'Union Africaine et individuellement, dans chaque Etat membre, accorder à la lutte contre la fuite des compétences une priorité de premier plan. Cette priorité ne doit pas seulement être proclamée, elle doit se traduire par un programme concret et un plan d'actions, le tout clairement défini et exécuté avec constance et rigueur et les résultats périodiquement évalués.

Recommandations

- 1- Etablissement et gestion, en Afrique, d'une base fiable de données au sein d'une institution existante travaillant déjà sur la question (AUA ; UNU/INRA-AMIST; RANDFORUM ; OIM).
- 2- Engagement de la communauté internationale à participer à la transformation de la fuite des compétences africaines en gain, par des mécanismes et des financements nécessaires à leur mise en œuvre, en faisant appel, notamment, aux possibilités offertes par les NTIC.
- 3- Mise en place, par les pays africains, collectivement au sein de l'Union Africaine et individuellement, au niveau de chaque Etat membre, de programmes traduisant la priorité accordée :
 - au développement des ressources humaines africaines en Afrique ;
 - à la prévention de la fuite des compétences africaines ;
 - à l'utilisation des compétences africaines encore à l'étranger, en vue de transformer cette fuite en gain.
- 4- Renforcement des moyens des organismes, africains et internationaux, qui travaillent au retour de compétences africaines.
- 5- Participation active d'un des opérateurs spécialisés de la Francophonie à cette lutte, à travers un programme spécifique.