



HAL
open science

Emigration des profils qualifiés et ses effets sur le développement du Cameroun The effectcts of “ brain drain ” on develppment in Cameroon

Carine Gabriele Kamno

► **To cite this version:**

Carine Gabriele Kamno. Emigration des profils qualifiés et ses effets sur le développement du Cameroun The effectcts of “ brain drain ” on develppment in Cameroon. African Review of Migration and Environment African Review of Migration and Environmentl, 2019. hal-02285287

HAL Id: hal-02285287

<https://hal.science/hal-02285287>

Submitted on 12 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Emigration des profils qualifiés et ses effets sur le développement du Cameroun

The effects of « *brain drain* » on development in Cameroon

Résumé

Cet article a pour objectif d'analyser les « *brain drain effect* » dans un contexte spécifique qui est celui du Cameroun. Territoire au paysage de développement parfois répulsif, le Cameroun souffre ainsi d'une « *crise de développement* » généralisée. Cette situation favorise une économie au large réservoir de chômeurs très qualifiés et/ou peu qualifiés. Depuis les années 1990, aucune évolution majeure n'est observée dans la dynamique de développement du Cameroun. En plus, son indice de développement humain le range dans la catégorie des pays moyens ou moins avancés. Le Cameroun fait ainsi, partie des pays qui peinent à absorber son capital humain formé sur place. Dans cette perspective, pour fuir le déterminisme contextuel, les cadres qualifiés migrent vers des zones plus attractives et/ou moins répulsives. En 1990, le Cameroun avait plus de 1434 des 9515 immigrants nantis d'une formation universitaire résidant aux Etats-Unis. En 2000, le taux d'émigration des diplômés de l'enseignement supérieur était estimé à 17,2%. Ce phénomène prive le pays des ressources humaines susceptibles de favoriser son développement. Le secteur de la santé semble le plus touché. D'après l'Ordre des médecins, 4200 médecins camerounais, en majorité des spécialistes, exercent à l'étranger. Au Cameroun, il en reste seulement 800, ce qui fait un médecin pour 10.000 à 20.000 habitants dans les villes et un médecin pour 40.000 à 50.000 dans les zones périphériques. Ceci entraîne le déclin progressif du pays. Cependant, une lecture transnationaliste et interprétative de ce phénomène permet d'observer que cette migration de personnels qualifiés constitue en même temps une fuite de cerveaux, une stratégie de gestion d'excédents en ressources humaines et un potentiel facteur de développement à long terme.

Mots clefs: Migration Internationale, « *Brain drain effect* », Profils qualifiés, Capital humain, Emigration.

Abstract

This article aims to analyze “*brain drain*” effects in the specific context of Cameroon. As a territory with sometimes repellent development landscape, Cameroon suffers from a generalized *development crisis*. This favors a broad-based economy of highly skilled and/or low-skilled unemployed. Since the 1990s, no major evolutionary change has been observed in Cameroon’s development dynamics. In addition, its index of human development ranks the country in the categories of average or less advanced countries. Cameroon is one of the countries that is struggling to absorb its human capital trained locally. In this perspective and to escape contextual determinism, qualified profiles migrate to more attractive and/or less repulsive areas. In 1990, Cameroon had more than 1,434 of the 9,515 immigrants with university education resident in the United States. In 2000, the emigration rate of advanced diplomas was estimated at 17.2 percent. This phenomenon constraint the country of the human resources required to favor its development. The health sector seems more affected. According to the National Order of Medical Doctors, 4,200 Cameroonian doctors, mostly specialists, practice abroad. In Cameroon, there are only 800 left, which makes one doctor per 10,000 to 20,000 inhabitants in the cities and one doctor for 40,000 to 50,000 in the peripheral areas. This leads to the progressive degradation of the country’s development. However, a transnational and interpretative approach of this phenomenon makes it possible to observe that this migration of qualified personnel constitutes at the same time a brain drain, a strategy of management of excess human resources, and a potential factor of long-term development.

Keywords : International migration, « *Brain drain effect* », Qualified personnel, Human capital, Emigration.

Carine Gabriele KAMNO (*PhD in Political Science*)

University of Dschang-Cameroon

Faculty of Law and Political Science

Department of Political Science

Tél : 237(679351178/ 699626650)

Email : kcarinegabriel@yahoo.fr

P.O BOX : 117 Dschang

La migration de personnels qualifiés ou « *brain drain* » est un phénomène ancien. Le « *brain drain* » figure officiellement pour la première fois en 1960 dans un rapport de Royal Society (Rapport of Royal Society, 1963). Il était utilisé pour décrire l'émigration des intellectuels et des scientifiques britanniques en direction des Etats-Unis¹. En 1965, cette même expression fut utilisée par Johnson H.J pour désigner la perte en capital humain hautement qualifié. En 1998, il est également instrumentalisé par Gaillard Jacques et Gaillard Anne Marie pour qualifier la perte en capital humain formé par les pays de départ (Gaillard. J et Gaillard A.M, 1998). De nos jours, cette thématique préoccupe de plus en plus la communauté de chercheurs en Sciences Sociales. Aussi vieille que les Sciences qui l'analysent, cette migration touche presque tous les continents. En effet, la mobilité des Scientifiques à travers le monde s'est construite dès l'origine par la circulation transnationale des hommes et des idées. Ces flux géographiques et matériels se sont notamment matérialisés par la présence des savants grecs en Egypte (Pythagore de Samos, Solon d'Athènes, Thales, Platon etc.). Ancienne zone d'accueil, l'Afrique est de plus en plus pourvoyeur des « *cerveaux et des compétences* ». Ainsi, contrairement aux années 1940 et 1990, l'Afrique assiste de plus en plus à l'émigration de son capital humain, ressource fondamentale dans la dynamique de développement. Dans cette perspective, la migration est perçue comme un facteur d'accroissement des disparités spatiales (interrégionales et internationales) entre les niveaux de développement et non comme un facteur de réduction de ces disparités (Papadimitriou et Philip Martin, 1991). Cette logique dessine en filigrane la nature des interconnexions existant entre migration et développement.

En Sciences Sociales, le « *brain drain* » alimente davantage le débat entre optimistes, pessimistes et pluralistes. A l'opposé du courant pessimiste qui considère le « *brain drain* » comme une perte sèche pour l'Afrique, les optimistes y trouvent un facteur de développement individuel et/ou collectif. Cette divergence de prise de position dépend de la position scientifique et géographique de chaque analyste. Sans balayer du revers de main ces deux tendances théoriques, la lentille de couleur pluraliste est notre principal outil d'observation. Sans toutefois combiner les deux autres approches, la vision pluraliste est axée sur la structure et l'agenceité. Cette logique plus appropriée à l'étude des phénomènes complexes permet de mieux cerner les actions et les interactions stratégiques dans les contextes et /ou les champs² complexes. Ainsi, une économie des migrations nous contraint à revisiter le débat sur la place et le poids des circulations de compétences dans la dynamique de développement en Afrique

¹Dans le rapport de Royal Society de 1963, Brain drain était instrumentalisé pour décrire plus particulièrement les médecins et les chercheurs en science médicale.

² Champs selon la logique de Pierre Bourdieu et emprunté par Gildas Simon pour analyser les phénomènes migratoires. D'après ce dernier, le « *champ migratoire* » est l'ensemble de l'espace transnational unissant lieux d'origine, de transit et d'installation. Autrement dit, c'est l'espace parcouru et structuré par les flux d'idées et matériels induits par la circulation des hommes.

en générale et au Cameroun en particulier. Le présent travail traite de la mobilité mondiale des ressources humaines. Il bouscule ainsi le principe de la territorialité et décentralise l'ordre international, car l'Etat n'est plus l'unique gestionnaire du capital humain voire des hommes et des idées. De ce fait, dans le jeu de la mondialisation, les cadres qualifiés des pays parfois sous-développés transcendent les frontières nationales à la quête d'emploi voire d'emploi plus décent. Ce processus de circulation de capital humain dans l'espace transnational est en même temps une stratégie d'hémorragie de cerveaux et d'absorption d'excédents en ressources humaines dans les zones à faible politique d'emploi. On assiste ainsi, à l'émigration de personnes qualifiées des zones à faible offre d'emploi vers celles qui ont besoin d'une force de travail supplémentaire. Ceci est la démonstration du déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Sur la durée, cette mobilité humaine peut aussi contribuer au développement socioéconomique des pays d'origine. Le cas de la migration scientifique chinoise est suffisamment évocateur de cette réalité.

En fait, le « *brain drain* » est une parfaite illustration du dysfonctionnement dans le pays pourvoyeur de cadres incapable de satisfaire ses citoyens en quête d'emploi. Elle contribue ainsi à l'amenuisement non contrôlé de leurs ressources en travailleurs qualifiés, déjà maigres (Papadimitriou Demetrios, 1985). Et d'après les Nations Unies, « *C'est une migration à sens unique ou un exode ne pouvant désigner qu'un courant migratoire dirigé tout à la fois du Sud vers le Nord- entre pays en développement et pays développés- et au profit des seuls pays industrialisés à l'économie des marchés* ». Dans cette perspective, quelle est la place et le poids des « *brain drain* » dans la dynamique de développement au Cameroun ? Autrement dit, quelle est, eu égard aux débats théoriques et des études empiriques, l'influence de « *brain drain* » sur l'évolution du Cameroun ?

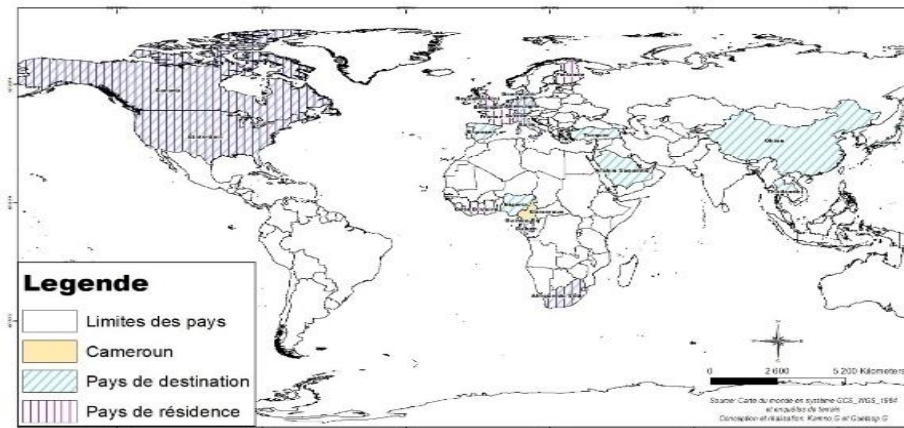
Ce travail pose le problème de formation et de rétention de compétences au Cameroun. La migration de personnels qualifiés au Cameroun semble parfois osciller entre hémorragie de cerveaux et gestion d'excédents en ressources humaines. Certes, nous observons une externalité positive de « *brain-drain* » dans la dynamique de développement, mais les politiques publiques ne favorisent davantage pas leurs actions. En outre, le contexte d'analyse actuelle nous permet d'observer un faible effet de l'émigration des profils qualifiés sur la dynamique de développement au Cameroun. De ce fait, la théorie de la fuite des cerveaux semble s'appliquer relativement dans le contexte camerounais. Plus encore, la conjoncture de crise de développement devient un facteur répulsif des ressources humaines au Cameroun.

I. Méthodologie

a) Site et population d'étude

Le Cameroun est la zone d'étude (voir la carte ci-dessus). C'est un lieu d'expérimentation des Objectifs du Millénaire pour le Développement. En effet, la production du capital humain et son absorption entre dans les stratégies de développement en Afrique. Cependant, on observe une émigration dynamique de cette ressource.

Figure 1 : carte de flux migratoire du Cameroun



La population concernée par cette étude est le personnel compétent et/ou très compétent d'origine camerounaise. Nous allons analyser comment est absorbée cette population dans la dynamique de développement. Entre 2010 et 2015, la population scolarisée s'est accrue de 12,47% dans l'enseignement supérieur au Cameroun (Annuaire National de la Statistique, 2015). En 2014, on compte plus de 209.000 étudiants dans les Universités d'Etat et 39.296 dans les Universités privées (Annuaire National de la Statistique, 2015). Ce chiffre se voit presque doublé en 2018 avec 520.000 étudiants dans le supérieur (Ministère de l'Enseignement Supérieur, 2018).

b) Collecte et analyse de données

a) Collecte de données

Cette étude est élaborée à partir de l'exploitation des rapports, des annuaires, des contenus d'entretiens³ et de questionnaires⁴. Ainsi, nous avons eu recours à la fois à l'enquête quantitative et qualitative. Pour les données qualitatives, nous avons réalisé à partir d'un guide, des entretiens directs et semi-directs avec les migrants. Dans le cadre de l'enquête

³ Nous avons administré 75 entretiens aux émigrants. Ces enquêtes se sont déroulées entre 2014-2016 sous la coordination du département de Science Politique de l'Université de Dschang.

⁴ Nous avons administré 98 questionnaires aux émigrants, 205 auprès des autres personnes ressources (proches et institutions en rapport avec l'émigration au Cameroun).

quantitative, nous avons à partir d'un questionnaire recueilli des informations auprès des migrants, de la Direction Camerounaise de l'Étranger, du Ministère des Relations Extérieures, Fond National de l'Emploi.

c) **Analyse de données**

Pour analyser les données, nous avons eu recours à la méthode statistique et à l'analyse de contenu. La méthode descriptive a facilité une exploitation des tableaux de fréquences (analyse statistique). L'analyse de contenu a facilité une description objective, systématique et qualitative du contenu des ouvrages et communications recueillis sur le terrain. Ces méthodes ont été complétées avec la théorie transnationaliste qui a permis une lecture transfrontalière des flux de « *cerveaux* » et de savoir.

II. « *Brain drain* » : « *facteur théorique* » de développement du sous-développement au Cameroun

Le « *brain drain* » est traditionnellement perçu comme un frein important à la croissance des pays en développement (Rapoport Hillel, 2010 ; Aka Kouame, 2000 ; Remi Barre, 2003 ; Gary Becke, 1964 ; Gaillard Anne Marie, 2005). De part sa nature péjorative, le « *brain drain* » suggère une perte irrémédiable (Rapoport Hillel, 2010). Penser le développement au Cameroun revient aussi à questionner la place et le poids de profils qualifiés voire très qualifiés dans sa dynamique de construction. S'il est vrai que le Cameroun débloque d'énormes sommes pour former sa jeunesse, il n'en demeure pas moins vrai que, ce pays n'instrumentalise véritablement pas cette ressource dans sa dynamique de développement. L'émigration de cette ressource « *abandonnée* » et inexploitée vide théoriquement le Cameroun de son capital humain nécessaire pour le développement (A) d'une part et impacte négativement sur l'économie d'autre part (B).

A. « *Brain drain* » : facteur d'amenuisement du capital humain

Selon le FMI, la fuite des cerveaux est particulièrement importante en Afrique subsaharienne. Entre 1985 et 1990, l'Afrique a perdu 60.000 de ses professionnels et cadres qualifiés, notamment : les scientifiques, les médecins, les ingénieurs (IOM, 2000). La migration scientifique africaine représenterait en moyenne 30% de la population hautement qualifiée présente en Europe (Cherin Nigeria, 2005). L'univers interconnecté amène en effet, les profils qualifiés du Cameroun à fuir le déterminisme contextuel pour des zones plus attractives. Ce processus de dispersion de capital humain formé s'opère en réponse à un appel de marché (Gaillard Jacques et Gaillard Anne Marie, 1998) international et une absence d'offre locale. Le tableau de quelques figures marquantes de l'émigration de profils qualifiés au Cameroun est illustratif.

Tableau n° 1 : Portraits de quelques figures marquantes de la diaspora camerounaise.

Nom	domaine	Nationalité d'origine	Pays de résidence
Jacques Nonjawo (ingénieur informaticien chez Philips, après avoir été chez Wterhouse Cooper, Bill Gate)	Informaticien	Cameroun	USA
Achille Mbembé	Historien	Cameroun	Afrique du Sud
Amobé Mévégué	Journaliste	Cameroun	France
Roger Biloa	journaliste	Cameroun	France
Célestin Monga	Directeur à la Banque mondiale	Cameroun	USA
Jacques Bonjawo	TIC passé par Microsoft	Cameroun	USA
Ernest Simo	TIC Membre des astronautes de la NASA à vendu son expertise au Canada	Cameroun	USA
Patrice Nganang	Ecrivain aux Etats-Unis	Cameroun	USA
Séverain Kezeu	Le Navigator qui pèse 100millions de dollars	Cameroun	France
Blaise Pascale Talla	Journaliste	Cameroun	France
Alain Foka	Journaliste	Cameroun	France
Emmanuel Kamdem	Chef du programme à l'OIT et membre du conseil CASA-NET	Cameroun	Suisse

Sans être exhaustif, ce tableau permet d'observer que le « *brain drain* » au Cameroun est constitué d'individus qualifiés voire très qualifiés. Ces transmigrants semblent préférer les Etats-Unis. La revue de littérature sur la question montre également que plus de 80% des chercheurs en science et technologie nés au Cameroun résident aux Etats-Unis (Rapoport Hillel, 2010). D'après une étude réalisée sur la migration camerounaise, 14,1% des chefs de ménages pensent que la migration internationale entraîne un déficit de compétences (Rapport ACP, 2013). Une autre analyse plus ciblée sur le Cameroun⁵ montre une forte hétérogénéité au niveau de profils des Camerounais migrants. D'après les résultats de cette enquête, 27,9% des migrants étaient titulaires d'un Bac+5 avant leur départ, 32, 8% d'un doctorat ou un PhD et 14,8% titulaire d'une Licence (Bac+3) ou un Bachelor degree. Le taux de 9,8%, 6,6% et 1,6% correspondent au pourcentage des migrants ayant respectivement un Bac+4, Bac+2 ou Higher National Diploma, et Bac+7⁶. Cette émigration de la connaissance ou de capital humain est composée de professeurs d'Université, de chercheurs, demédecins, de pharmaciens, de juristes, de journaliste, d'infirmiers, de sages-femmes, d'ingénieurs etc. Partis parfois pour se perfectionner et/ou se spécialiser, leur départ massif peut être qualifié d'hémorragie de cerveaux. Une telle situation peut avoir une conséquence négative sur l'amélioration de l'éducation et de la formation des générations futures. En 2014 au Cameroun, on comptait seulement 4.081 enseignants tous grades confondus dans les huit Universités d'Etat (Annuaire

⁵Cf. KAMNO Carine Gabriele, 2017, Migration et développement du pays d'origine : le cas des ressortissants des régions occidentales du Cameroun, Thèse de Doctorat en Science Politique, Université de Dschang.

⁶Ibid.

National de la Statistique, 2015). Ce qui donne un ratio d'encadrement de 53 étudiants par enseignant (Annuaire National de la Statistique, 2015). En 2018, il y avait 4.518 enseignants dans l'ensemble des Universités Camerounaise pour plus de 520.000 étudiants (Ministère de l'Enseignement Supérieur, 2018). Ce qui fait un ratio d'encadrement de 115 étudiants par enseignant. Ainsi, comme le disait déjà Emeagwali, l'argent ne peut pas enseigner nos enfants, les enseignants le peuvent. L'argent ne peut pas soigner les malades, les médecins le peuvent. L'argent ne peut pas apporter l'électricité chez nous, les ingénieurs le peuvent⁷. Dans le même sillage, Anne-Marie Gaillard et Gaillard Jacques (2002) estiment que les pays exportateurs de talents ou les pays importateurs perdaient ou gagnaient dans la migration des élites. Dans cette perspective, le Cameroun pourvoyeur de flux et pays exportateur de talents perd en ressources humaines. Les propos tenus par quelques personnes rencontrées sur le terrain sont illustratifs : « *la migration est un danger pour le Cameroun. En effet, pour le moment, les jeunes qui pouvaient aider le pays, c'est l'Occident qui en profite. Nos médecins, nos ingénieurs ne nous bénéficient pas. Ils migrent pour exercer ailleurs* »⁸. En fait, 45,6% de médecins formés au Cameroun émigrent vers l'étranger (Clemens Michaeland Gunilla Pettersson, 2008). Les propos du chef de quartier Movangue dans le Sud-Ouest sont également significatifs : « *certain de nos enfants qui partent oublient leur village. Car ils ont tendance à développer leur lieu de destination* »⁹. Ceci concourt au déclin croissant du pays, car la maîtrise des connaissances est la matière première du développement, le moteur de sa croissance et la condition de l'autonomie (Cherin Cheri Nigeria, 2005). Le départ progressif de ce capital culturel (Rapport Hillel, 2010) selon une expression si chère à Pierre Bourdieu constitue une perte considérable pour le Cameroun.

B. « Brain drain » : facteur d'amenuisement du capital économique

L'émigration de personnels qualifiés va au-delà d'une simple réduction de capital humain formé sur place pour une perte en investissement (a). Cette perte économique peut être qualifiée de manque à gagner pour le Cameroun (b)

a. Au-delà de la réduction du capital humaine : une perte en investissement

Avant d'analyser les pertes en investissement, nous ferons le point sur la mesure du phénomène.

❖ La mesure du « brain drain » au Cameroun

Le « brain drain » ou fuite de compétences est d'abord une perte en ressources humaines. D'après l'OIM, l'Afrique voit partir chaque année 23000 professionnels et chercheurs. Dans sa

⁷EMEAGWALI cité par CHERIN, op.cit.

⁸Entretien avec le secrétaire particulier de chef de Kumbo dans le Nord-Ouest à Kumbo le 25-08-2015.

⁹Entretien avec NJOH WOSE Franco, chef de quartier n°4 de Tiko, le 14-08-2015 à Tiko.

contribution, Cherin Cheri Nigeria (2005) démontre qu'il y a plus de scientifiques et d'ingénieurs africains aux Etats-Unis que sur l'ensemble du continent africain. Allant dans le même sillage Emmanuel Pondi (2007) estime que l'Afrique est un continent victime de l'hémorragie de ses « *cerveaux* ». Le Cameroun a plus de 1434 des 95153 immigrants nantis d'une formation universitaire résidant aux Etats-Unis en 1990 (Aka Kouame,2000). En 2000, le taux d'émigration des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun était estimé à 17,2%(Ratha Dilip et Silwal Ani,2011). L'émigration camerounaise est majoritairement constituée de personnes qualifiées. Depuis 1990, ces acteurs émigrent plus vers les pays de l'OCDE.

Tableau du brain drain au Cameroun de 1990 à 2000

« <i>Brain drain</i> » tout âge		« <i>Brain drain</i> » supérieur à 22 ans	
1990	2000	1990	2000
13,2%	17,2%	8,9%	12,3%

Source : Beine, Docquier et Rapoport cité par Rapoport, op.cit.

Le secteur de la santé est le domaine le plus touché par le « *brain drain* » au Cameroun. En 2005, l'OCDE, recensait plus de 57 050 migrants internationaux d'origine camerounaise dans les pays occidentaux dont 42,3% étaient hautement qualifiés (OCDE,2006). Dans cette fourchette, la migration des médecins camerounais est préoccupante(Evina Charles, 2009). Sur la période 1995-2005, 46% de médecins et 19% d'infirmiers camerounais ont migré dans les pays de l'OCDE (Michael Clemens and Pettersson Gunilla, 2008). D'après l'Ordre des médecins camerounais, 4200 médecins en majorité des spécialistes exercent à l'étranger (OCDE,2006). Sur place, il n'en reste seulement que 800, soit un médecin pour 10.000 à 20.000 habitants dans la ville, et un pour 40.000 à 50.000 dans les zones défavorisées (OCDE,2006). Selon le rapport de l'OCDE de 2013, le taux d'émigration des médecins et des infirmiers formés au Cameroun est respectivement de 48,6% et de 18,9%. L'Afrique éprouve des difficultés non seulement à former les personnels qualifiés, mais il peine également à les conserver. Cette émigration répond aux exigences du marché international et s'inscrit aussi dans le courant répulsion-attraction qui gouverne le monde actuel.

La perte excessive de ces travailleurs de la santé nuit à la capacité et à la qualité des services de santé. Cela se manifeste par une insuffisance des soins et un manque certain de suivi des patients dans les zones rurales et urbaines. Lorsque la main-d'œuvre qualifiée quitte un pays, la capacité productive est amputée de ses ressources humaines nécessaires pour bâtir les institutions et les infrastructures qui soutiennent des économies fortes (Cherin Cheri Nigeria,2005). Un entretien que nous avons eu avec sa majesté Kamga Ngajui René de Bafang est édifiant : « *malgré lesbienfaits que la migration peut avoir sur le Cameroun, elle*

vide tout de même le village de ses valeureux fils»¹⁰. Le Cameroun figure parmi les cinq pays d'Afrique Subsaharienne qui perdent de plus en plus des hauts gradés aussi bien dans le domaine physique que technique (Michael Clemens and Gunilla Pettersson,2008). Ainsi, les pays exportateurs de talents perdaient dans la migration des élites (Gaillard.J.et Gaillard A.M,2002). La propension à migrer augmente avec le niveau de qualification au Cameroun. La mobilité scientifique constitue une forme d'hémorragie des cerveaux et des hauts cadres au profit des pays d'accueil. L'une des stratégies de pôles d'attraction consiste à opérer par tamis en sélectionnant les produits les plus compétents du Sud par la politique migratoire attractive. La France, le Canada et les Etats-Unis en sont des exemples concrets. Le départ des profils qualifiés ampute le Cameroun des ressources humaines indispensables dans la construction des institutions et infrastructures moteurs de sa croissance. La migration scientifique et technique est ainsi alarmante dans la mesure où elle concerne des élites susceptibles de participer au développement du territoire déjà en mal de croissance (Cherin Cheri Nigeria,2005). Ces profils sont quelques fois indispensables dans la politique de développement du capital humain et de l'industrialisation du pays.

b. « *Brain drain* » : de la perte en investissement à la réduction du revenu économique

L'investissement en termes d'éducation et de formation représente un large coût pour les pays pourvoyeurs de personnels qualifiés. En effet, du moment où la migration se matérialise, le principe de la politique de la gratuité de l'école primaire devient infructueux, car les ressources financières investies ne seront véritablement pas productives. Si un individu doté d'un niveau d'éducation émigre, il aura bénéficié des dépenses publiques ayant servi à financer son éducation et sans contrepartie pour la collectivité qui l'a soutenu durant ses années de formations (Rapport Hillel, 2010). Plus loin, la politique de la subvention de l'éducation secondaire et supérieure se voit également relativisée et peu fructueuse dans le processus de développement. Dans les sociétés contemporaines, les politiques éducatives sont basées sur la théorie économique coût et bénéfice ceci dans l'intérêt de la République. Le « *brain drain* » vient ainsi relativiser la politique du coût-avantage dans la stratégie de croissance au Cameroun, car les fonds investis se perdent avec l'émigration de cadres qualifiés. Ce phénomène d'exode des compétences constitue une perte pour le pays d'origine qui consacre un investissement considérable pour l'éducation (Rapport Hillel, 2010). Cette situation permet plus facilement d'associer le terme « *émigration* » au terme « *sous-développement* » car, c'est le paysan africain qui par ses impôts et par son travail finance les études des Africains qui au terme de leur formation restaient en Occident pour travailler au

¹⁰Entretien avec le chef de Bafang le 13-11-2015 à Bafang.

lieu de rentrer au bercail pour participer au développement du pays (Rapoport Hillel, 2017). C'est une forme de non-retour sur investissement.

L'émigration de personnels qualifiés constitue également un manque économique pour le Cameroun qui a déjà du mal à se développer. L'impôt sur le revenu et sur les investissements en capital susceptible d'accroître le PIB se trouve réduit par le départ progressif des compétences. Partant de la théorie d'imposition qui stipule que le taux de celle-ci est relatif aux investissements, nous pouvons dire que le « *brain drain* » draine avec lui l'économie camerounaise. En emportant avec lui son capital humain, élément inaliénable, indissociable de lui-même, l'émigrant qualifié retranche du revenu national non seulement son propre revenu, mais également la valeur des externalités qui lui sont liées (Rapoport Hillel, 2017).

Succinctement, l'augmentation de la taxe et des impôts est liée à la productivité des acteurs sociaux physiques et /ou moraux. Le PIB étant le principal agrégat mesurant l'activité économique, il est également constitué de l'impôt sur le revenu de personnes physiques et morales. L'émigration de personnels qualifiés est un manque à gagner pour l'économie nationale. Il s'ensuit une perte fiscale, un non-retour sur investissement. La forte migration du personnel médical¹¹ au Cameroun concourt à la réduction de la fiscalité nationale. De plus, le travail qualifié est aussi bien un facteur instrumental dans l'attraction des investissements étrangers¹², que dans la capacité d'assimilation et d'absorption des externalités technologiques ou encore pour le succès d'adoption de technologies étrangères¹³. Dans cette logique, les ressources en savoir-faire et en capacité de production sont absentes pour le développement national. Les propos d'un de nos compatriotes sont significatifs à cet effet : « *Je suis contre l'émigration, car si nous partons tous, qui va développer notre pays ? Nous sommes souvent convaincus que le bonheur se trouve ailleurs. Mais, il y a beaucoup de personnes qui s'en sortent dans ce pays, et s'ils le font pourquoi pas nous ?...* »¹⁴. Ceci n'est pas propre au Cameroun. D'après Bhagwati et Hamada, la fuite des compétences est défavorable au développement des pays de départ (Bouoiyour Jamal, 2008). Ils montrent que l'émigration des plus qualifiés de la force de travail génère une externalité fiscale associée à une distorsion du système fiscal optimal et cela à deux niveaux. Selon ces auteurs, sachant que les agents les plus qualifiés sont mieux rémunérés, le gouvernement perd en termes de revenu fiscal suite à la fuite de ces agents, ce qui affecte la taille potentielle de la distribution des revenus (Bouoiyour Jamal, 2008). De même, l'investissement en termes d'éducation et de

¹¹ Cf. supra.p.7.

¹²FUDJITA et al cité par BOUIYOUR Jamal, « Migration, diaspora et développement », www.doc.abhatoo.net.ma/DOC/MIG/pdf/GT3-8.pdf,p.42.

¹³BENHABIBO et SPIEGEL, cité par BOUIYOUR.

¹⁴Entretien avec un étudiant de licence III à l'Université de Buea le 12-08-2015.

formation présente un large coût pour les pays en voie de développement qui ne reçoivent pas les bénéfices en retour dès que la migration des qualifiés se matérialise. D'après la théorie de la croissance endogène(Haas de Hein,2010), la migration des compétences impose une externalité dont la source réside dans la réduction du stock de capital humain local disponible pour les générations présentes et futures(Haas de Hein,2010).Cela implique un effet négatif sur le revenu des travailleurs non émigrés ou sur le taux de croissance du pays de départ (Bouoiyour Jamal, 2008).

III. « *Brain drain* » : du relatif facteur d'amenuisement de capital humain à un potentiel facteur de développement à long terme

L'absence de politique de recrutement des ressources humaines formées au Cameroun relativise la théorie de fuite de compétences et de la perte sèche (A). Dans cette logique, les « *brain drain* » sont en même temps une stratégie de gestion de ressources humaines(B) et un potentiel facteur de développement à long terme (C).

A. « *Brain drain* » : relatif facteur d'amenuisement de capital humain

Le « *brain drain* » est un « *relatif facteur* » de réduction de ressources humaines parce que, la perte de la main d'œuvre ne constitue pas à présent un vrai obstacle au développement du Cameroun. Le pays peine à mettre sur place une véritable politique de gestion d'excédents de capital humain. Deux arguments nous permettent de soutenir cette idée. De prime à bord, les offres d'emplois exigeant de hautes qualifications et/ou de grandes compétences sont généralement très réduites pour une demande bien forte. En prenant seulement le cas de l'enseignement supérieur, on observe des offres d'emploi pour un ou deux postes par département dans presque toutes les universités d'Etat au Cameroun. Nous avons ainsi observé une offre d'un poste d'ATER sollicitée par 15 candidats au département de Science Politique de l'Université de Dschang en 2015. Deux ans plus tard, c'est l'Université de Yaoundé II Soa qui offre trois postes d'Assistants auxquels postulent 53 candidats. Ce phénomène se retrouve dans presque tous les domaines, notamment en médecine, en ingénierie etc. En plus, le budget de l'Etat ne lui permet pas de soutenir efficacement l'auto-emploi. Comme nous l'avons démontré plus haut, le « *brain drain* » est un facteur d'hémorragie de compétences au Cameroun. Cependant, les données factuelles nous permettent de démontrer que cette ressource humaine semble être inutilisable dans un contexte à faible politique d'emploi comme celui du Cameroun. Deux arguments nous permettent de soutenir cette idée.

Dans le corps médical, pharmaceutique et énergétique, le Cameroun est très peu équipé en matériels de recherche. Les infrastructures sont désuètes voire inexistantes. Dans cette perspective, la recherche et l'innovation deviennent difficiles dans ces différents domaines. Les propos de cet ancien élève de l'Ecole Nationale de l'Administration et de

Magistrature (ENAM) sont édifiants : « *J'ai trois filles médecins qui travaillent aux Etats-Unis. La vie dure au Cameroun et les conditions difficiles de travail sont les principales raisons de leur émigration. Après sept années de formation, le gouvernement du Cameroun les avait envoyés dans des centres de santé où il n'y avait pas de matériel adéquat pour travailler. Cette somme de frustrations vécues par mes enfants m'a obligé à faire migrer ma première fille qui, par la suite, a fait aussi partir ses sœurs. Maintenant, mes filles me disent être heureuses. Et moi, je passe aussi une bonne partie de mon temps auprès d'elles aux Etats-Unis. Mes allers et retours me permettent également de me distraire et de profiter de la vie* »¹⁵.

En outre, dans le domaine de la technologie de pointe et de l'innovation, l'Etat du Cameroun n'est vraiment pas encore outillé pour faire travailler certains ingénieurs. Pour justifier cette idée, nous prenons le cas d'Ernest Simo et de Séverain Kezeu. Nous savons qu'une fois leur formation d'ingénieur achevée, l'Etat était dans l'impossibilité de leur offrir un emploi au Cameroun. Plus grave encore, les compétences de Frank Minya Yom, Jérôme Monteu Nana, Vincent Nkong-Njock respectivement spécialistes en gestion, e-business, logiciel de gestion et énergie nucléaire seraient inutiles si elles se trouvaient au Cameroun. Ainsi, l'émigration n'est pas une fatalité, mais le résultat des politiques publiques (Rapport Hillel, 2017). Le contexte institutionnel exerce un effet push sur les individus. Il y a parfois rupture entre offre de formation et insertion socioprofessionnelle. En fait, la politique gouvernementale n'intègre pas la haute technologie dans son programme de développement. Il n'existe pas d'infrastructures appropriées pour développer la recherche en informatique et en énergie nucléaire au Cameroun. Certains acteurs locaux déclarent que le départ de ce capital humain est inhérent à l'incapacité de son exploitation au niveau national. Ce faisant, le « *brain drain* » peut être un instrument de gestion et d'absorption d'excédents de ressources humaines au Cameroun.

B. « *Brain drain* » : stratégie de gestion du « *brain overflow* »

Le « *brain drain* » dans un contexte de sous-développement et de sous-industrialisation est une preuve que l'Etat du Cameroun n'a manifestement pas de véritable politique de gestion de sa ressource humaine déjà faible en quantité et en qualité. En fait, le budget national ne permet pas à l'Etat de mettre sur pied une technologie de pointe qui pourra absorber ces cadres très qualifiés. Le cas de quelques profils qualifiés est nettement évocateur. Frank Minya Yom, Jérôme Monteu Nana, Vincent Nkong-Njock respectivement spécialistes en gestion et e-business, logiciel de gestion et énergie nucléaire seraient inutiles s'ils se trouvaient

¹⁵Entretien avec le chef de groupement Bamunka à Ndop dans la région du Nord-Ouest, anciendouanier à la retraite, le 27-08-2015.

encore au Cameroun. Dans cette perspective, le « *brain drain* » devient une stratégie de gestion de ressources humaines au Cameroun. Cette émigration des innovateurs et des entrepreneurs est devenue une opportunité, un handicap (*brain drain*) transformé en opportunité. En plus, le cas d'Ernest Simo et de Séverain Kezeu montre davantage que la migration est une stratégie d'absorption de ressources inexploitées. Nous savons qu'une fois leur formation d'ingénieur finie, l'Etat était dans l'impossibilité de leur offrir un emploi au Cameroun. En fait, la politique gouvernementale n'intègre pas la haute technologie dans son programme de développement. Il n'existe pas d'infrastructures appropriées pour développer la recherche en informatique et en énergie nucléaire au Cameroun. Ainsi, les candidats à l'emploi vont quitter les endroits où les salaires sont bas et/ou les bras sont en surnombre pour se rendre dans les régions qui ont besoin d'une force de travail supplémentaire et où les rémunérations sont plus élevées (Beijer, 1910). On assiste ainsi à un mouvement de travailleurs « *des zones à forte concentration de main-œuvre vers les espaces à forte concentration d'offre de travail* » (Monsutti Alessandro, 2008). Une bonne gouvernance de cadres qualifiés peut à long terme contribuer au développement, voire à l'industrialisation du pays d'origine.

C. Le « *brain drain return* » comme potentiel facteur de développement : au-delà du transfert pour un vol véritable de savoir

Plusieurs travaux traitent du retour ou de circulation des « *brain drain* » comme un potentiel facteur de développement (Haas de Hein, 2010 ; Rapoport Hillel, 2017). Le retour et/ou la circulation des migrants scientifiques peut contribuer au développement du Cameroun. Les émigrants compétents sont de plus en plus partenaires du développement au Cameroun. Ces acteurs interviennent aussi bien dans le domaine de la santé que dans celui de l'éducation. Si en effet, la perte excessive de médecins et d'infirmiers nuit à la capacité et à la qualité de service de santé, leur expertise peut également réduire « *l'apartheid sanitaire* » qui règne au Cameroun. Sur le plan praxéologique, l'activité de ces hauts cadres qualifiés vont de la création des centres de santé à l'ouverture des établissements pharmaceutiques.¹⁶

¹⁶Les propos recueillis auprès du chef de Kumbo dans le Nord-Ouest le confirment : « *dans ma localité, je dénombrais plus de quatre centres de santé créés par mes fils de l'extérieur. Celui de Kouifem et Melim sont créés par un groupe d'enfants vivant en France et au Nigeria. Et les deux autres, notamment ceux de Kwanso et Vekovi, ont été créés par nos enfants des Etats Unis. Ces médecins viennent constamment au Cameroun assurer le fonctionnement des centres. À l'occasion, ils échangent avec le personnel en place* »¹⁶. Le chef du groupement Bamunka à Ndop a également témoigné de la forte mobilisation des ressortissants de sa localité dans le domaine de la santé. Il confie qu'il n'existe pas moins de trois centres de santé créés par les migrants dans son village. La circulation dans le champ migratoire permet à ces acteurs de créer des établissements médico-sanitaires où ils y exercent périodiquement. La vie « d'entre deux » permet à ces médecins de transférer leurs savoirs et savoir-faire aux personnels qu'ils ont recrutés pour assurer la permanence dans leurs structures. Dans la Région de l'Ouest, des exemples de médecins investisseurs existent. Le centre médical situé au quartier haoussa-Bafoussam et la fondation Soumele-Baleveng de Dschang en sont des exemples concrets. Le docteur Fotso du centre médical est spécialiste en administration médicale. Il a été formé au Congo Brazzaville en 1984. Par contre, le docteur Soumele est médecin généraliste formé en France. Certains spécialistes vont au-delà de la création des centres de santé pour la construction des établissements biomédicaux. La Florence Nightingale

Le transnationalisme scientifique permet également à ces acteurs de partager leur savoir-faire avec les autres agents du corps médical au Cameroun. Dans le cadre de l'association Biagne¹⁷, ces acteurs et leurs collègues étrangers apportent leur technicité et expertise aux structures sanitaires locales. Un personnel de l'hôpital de Mbouo-Bandjoun nous a déclaré : « *les kinésithérapeutes de Biagne viennent renforcer les capacités du personnel de l'hôpital de Mbouo au moins trois fois par an* »¹⁸. Cette association facilite également la communication scientifique entre les étudiants infirmiers camerounais et leurs camarades français. Les migrants entretiennent ainsi des rapports avec leur pays d'origine (Sindjoun Luc et al, 2004). C'est ainsi que l'hôpital de Mbouo est considéré par les membres du réseau Biagne comme un centre pratique pour les étudiants des deux pays. Le gestionnaire de l'hôpital le certifie : « *nous recevons environ cinq à dix français chaque année dans le cadre de leur formation pratique* »¹⁹. Cette circulation internationale du personnel de la santé permet d'une part, de mieux maîtriser certaines pathologies africaines afin de pouvoir les combattre efficacement et d'autre part, de partager le savoir et l'expérience professionnels. Ainsi, la maîtrise de la science et de ses applications technologiques et techniques constituent un atout dans la compétition internationale (Marcel Merle, 1988). Cette réalité corrobore la pensée de François Mitterrand selon laquelle, pour sortir de la crise, la recherche constitue l'une des clés essentielles, peut-être la clé du renouveau²⁰.

Les émigrants qualifiés contribuent aussi au développement scientifique via la collaboration scientifique. La coopération de 2010 à 2015 entre l'Université de Dschang et l'Université de Poitiers est une parfaite illustration. Ce réseau transnational de recherche a permis aux étudiants locaux de bénéficier des enseignements des spécialistes venant de France, notamment de Nathali Kotlok et Patrick Gonin. Ceci est une parfaite illustration du « *global knowledge* » tel que développé par Schamp Eike et Yvonne Zajontz (Schamp Eike and Zajontz, W, 2008). A travers la recherche associée et les appels d'offres locaux, les « *brain drain* » contribuent au développement scientifique de leur pays d'origine. Le projet de recherche associée initié par l'Université de Bangangté est une stratégie de mobilisation et de récupération de compétences transnationales. En fait, les appels à participation périodique prouvent davantage la collaboration scientifique entre transmigrants et Université locale. Le dernier appel de 2016 est illustratif.

Cependant, en Afrique, le « *knowledge transfert* » reste un mythe, un leurre et une illusion. Aucun Etat développé, quelle que soit sa bonne intention, ne peut transférer la haute

Health and Biomédical (FLENHIBS) de Bamenda et L'Udm de Bangangté sont à citer comme des modèles palpables.

¹⁷ Biagne est une association créée par un ressortissant camerounais vivant en France.

¹⁸ Entretien avec ATOUDIGNIGNI Israël, gestionnaire de l'hôpital de Mbouo-Bandjoun, le 18 janvier 2012.

¹⁹ Entretien avec ATOUDIGNIGNI Israël, gestionnaire de l'hôpital de Mbouo-Bandjoun, le 18 janvier 2012.

²⁰ Mitterrand François cité par Marcel Merle, p.226.

technologie et la haute connaissance. Deux arguments nous permettent de soutenir cette idée. D'une part, la technologie ne se transfère pas puisqu'il y a des droits d'auteur protégés par la propriété intellectuelle. « *Elle se vole* ». D'autre part, la maîtrise de la haute technologie par le Cameroun dépendra de la capacité de ses migrants à voler le savoir et de la politique publique nationale mise en place pour l'implémenter. Sur le plan de l'infrastructure et de la supra structure, l'Etat doit être outillé pour faire appliquer la technologie de pointe. Il doit être capable de récupérer la compétence locale dans le champ transnational comme l'a fait la Chine, voire d'avoir une stratégie nationale de « *vol de la connaissance* ». Donc, il faut aller au-delà du simple transfert de savoir pour un véritable vol institutionnel de savoir et de savoir-faire. Ceci dit, les transmigrants camerounais doivent avoir un esprit prométhéen comme ceux de la Chine et de la Corée. Il faut savoir voler le feu de connaissance. Le vol du savoir technologique et scientifique constitue l'une des clés essentielles pour sortir de la crise de développement, peut-être celui du nouveau industriel et énergétique au Cameroun. C'est dans cette perspective que les pays sous-développés d'Afrique peuvent résoudre leur problème récurrent de retard de technologie et de développement.

IV. Conclusion

La migration internationale des cadres qualifiés est une réalité et une perte pour le Cameroun déjà en crise de développement. Le départ progressif et massif de ces compétences prive le pays de ressources susceptibles de planifier le programme industriel de son développement. Ceci handicape le pays dans sa capacité de productivité. En fait, c'est le capital humain qui est le moteur du développement industriel, économique et humain. Il existe, en effet, une corrélation entre maîtrise de la technologie de pointe et celle de l'industrialisation. Toutefois, l'Etat semble manifestement ne pas se préoccuper de cette fuite de cerveaux. Il paraît trouver en cette pratique une stratégie indirecte de réduction de son taux de chômage. Car l'intégration de ses hauts cadres qualifiés dans le marché de l'emploi international absorbe en même temps l'excédent de ressources humaines. Ceci nous permet de relativiser la théorie de fuite de compétences et de la perte sèche au Cameroun. Dans cette perspective, l'émigration de personnels qualifiés est une « *fuite de cerveaux* » et une stratégie d'absorption d'excédents en ressources humaines inexploitées. Toutefois, une bonne politique publique participative peut transformer le « *brain drain* » en facteur de développement à long terme. Les différents acteurs, notamment les migrants et le gouvernement du pays d'origine, doivent aller au-delà de la politique de transfert pour une logique vraiment prométhéenne de la connaissance. Le « *knowledge transfert* » doit céder la place au « *vol de connaissance* », voire le « *knowledge steal* »

Bibliographie

- BEIJER, 1970: « International and National Migratory Movement », In *International Migration* n°VII.
- BOUIYOUR Jamal :« Migration, diaspora et développement », www.doc.abhatoo.net.ma.DOC/MIG/pdf/GT3-8.pdf.
- CHERIN Nigeria,2005 : Mobilisation des diasporas qualifiées au profit du développement de leur pays d'origine. Etude diagnostique. *La fuite des cerveaux, Environnement et développement du Tiers-Monde*, Paris.
- CLEMENS Michael et PETTERSSON Gunilla, 2008, *Medical leave A New Database of Health Professional Emigration from Africa*, Center for Global Development, Human Resources for Health, 6(1), New-York, consultable sur www.cgdev.org/files/9267_file_WP95.pdf.
- Emmanuel Pondi (dir), 2011, *Immigration et diaspora : un regard africain*, Maisonneuve et Larose, Paris.
- EVINA Charles, et al, 2009, *Migration au Cameroun : Profil national*, OIM.
- GAILLARD Anne-Marie et GAILLARD Jacques, 2002 :« Fuites des cerveaux, circulation des compétences et développement : un enjeu politique », dans *Mots Pluriels*, n°20.
- Gaillard Anne-Marie, 2005 : « Fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement : un défi global », *Journal Médical*.
- GAILLARD Jacques et GAILLARD Anne Marie, 1998 : « Fuite des cerveaux, retours et diaspora ». *Futuribles* n° 228, pp 25-49.
- Gary Becke, 1964 : « Humain capital : A theoretical and empirical analysis with special reference to education », New York, *Columbia University Press*.
- HEIN de Haas, 2010 :« Migration et développement : une perspective théorique », dans *International migration Review*, vol 44 (1).
- IOM 2000, *Etat de la migration dans le monde en 2000*, Genève, Nations Unies.
- KAMNO Carine Gabriele 2017, *Migration et développement du pays d'origine : le cas des ressortissants des régions occidentales du Cameroun*, Thèse de Doctorat en Science Politique, Université de Dschang.
- MERLE Marcel 1988,*Sociologie des relations internationales*, Paris, Dalloz, 4eédition.
- MONSUTTI Alessandro 2008 : « Migration et développement : une histoire de brouille et de retrouvailles », *Annuaire Suisse de politique de développement. Migration et développement : un mariage arrangé*. Vol.27, n°2. pp.24-42.
- OCDE 2013, *Les Migrations Internationales en chiffre*.
- PAPADIMITRIOU (DG) and PHILP Martin (Eds), 1991 : “Unsettled Relationship, Labor Migration and Economic Development”, In *New York : Greenwood Press*, 312. PP
- PAPADIMITRIOU Demetrios 1985, « Illusion and Reality in International Migration : Migration and Development in post-World War II in Greece”, In *International Migration XXIII*, vol23,pp 175-298.
- RAPOPORT Hillel 2010 : « Le brain drain et son incidence sur les pays en développement », dans *Regard croisé sur l'économie*, 2(n°8), PP 110-124.
- RAPOPORT Hillel 2017 : « L'émigration réduit la pauvreté et les inégalités », France, Publié par *Julei Chaudier*.
- Rapport ACP 2013,*Un regard vers le Sud. Profil des migrants et impact des migrations sur ledéveloppement humain au Cameroun*, Une initiative du Secrétariat ACP, ACP, p. 97.
- Rapport of the Royal Society : 1963, « The Emigration of Scientists from United Kingdom»,*Rapport of a Committee Appointed by the council of the Royal Society-Londres*.

-SHAMP EIKE (W) and ZAJONTZ Yvonne, 2008 : « Patterns of international academic communication at African universities- Cameroon, a case study of a bi-lingual country”, in SCHAMP Eike.W, SCHMID Stefan (Eds), *Academic cooperation with Africa. Lessons for partnership higher education*, Berlin, LIT.

-SINDJOUN Luc (dir) 2004, *Etat, individus et réseaux dans les migrations africaines*, Paris, Karthala.