



**Economic Commission for Africa
Commission économique pour l'Afrique**



**International Organization for Migration
Organisation Internationale pour les Migrations**

**Conférence régionale sur
l'exode des compétences
et le développement des
capacités en Afrique**

**L'exode des compétences et développement des
capacités: Le cas de l'enseignement supérieur
en Côte d'Ivoire**

Présenté par: Pascal Valentin Houenou

**Université d'Abobo-Adjamé
Abidjan, Côte d'Ivoire**

**22-24 février 2000
Addis-Abeba, Ethiopie**



**International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international**

L'EXODE DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DES CAPACITES: LE CAS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN COTE D'IVOIRE

Pascal Valentin HOUENOU

**Professeur de chimie minérale et environnementale, Doyen de l'Unité de Formation et de Recherche en
Sciences et Gestion de l'environnement,
Université d'Abobo-Adjamé 02 BP 801 Abidjan 02, Côte d'Ivoire**

Dès son accession à la souveraineté nationale en 1960, la question du développement des capacités entendue au sens de capacité de développement a constitué une des préoccupations majeures de l'état ivoirien, notamment en terme de potentiel humain. La côte d'Ivoire devait en effet rattraper dans ce domaine un retard important par rapport à des pays comme le Dahomey (actuellement Bénin) appelé alors quartier latin de l'Afrique, eu égard au potentiel humain qualifié dont ce pays disposait. Il s'agissait pour la Côte d'Ivoire, en hâtant le pas, non seulement de former des techniciens et autres personnels d'appui mais aussi des cadres dont le pays avait besoin pour occuper les postes de responsabilités aux maints des étrangers dans maints secteurs d'activité et pour promouvoir des initiatives en vue de développer un secteur productif national naissant.

En 1980 la Côte d'Ivoire pouvait s'enorgueillir d'avoir pratiquement atteint l'objectif de "l'ivoirisation" à 100% qu'elle s'était assigné au début de l'indépendance. Les jeunes ivoiriens formés à l'étranger revenaient volontiers au pays prendre part à la construction nationale et très peu parmi eux étaient tentés par des postes dans les institutions régionales ou internationales. Le secteur industriel était en plein essor et les petites et moyennes entreprises connaissaient une croissance jamais égalée.

Quarante ans après l'indépendance la Côte d'Ivoire a-t-elle vraiment relevé le défi? Dispose-t-elle des ressources humaines et des infrastructures nécessaires à son développement? A-t-elle réussi à maintenir sur son sol ou à y ramener les compétences formées à l'extérieur. En d'autres termes, que peut-on dire de la capacité de développement et de l'exode des compétences en Côte d'Ivoire?

Ces questions renvoient à un état des lieux en matière de capacité de développement, à l'identification et l'analyse des causes et conséquences des problèmes liés à l'exode potentielle ou avérée des compétences nationales basés sur une étude de cas, celle du système d'enseignement supérieur, afin de proposer des stratégies spécifiques et/ou applicables ailleurs qui permettraient de renverser éventuellement la vapeur.

I - LE CONTEXTE GENERAL

La Côte d'Ivoire se caractérise par une forte croissance démographique. En 1995, sa population était estimée à 14 208 000 habitants. Avec un taux d'accroissement annuel

de 3,8%, elle atteindra 17 000 000 en l'an 2000 - elle doublera à l'horizon 2015 - dont 48 % de jeunes, lesquels constitue la tranche "scolarisable",.

Le problème de l'emploi déjà préoccupant, se posera avec acuité. Et dans ce domaine, en 1995, "...la population active était de 6 573 200 dont 436 900 dans le secteur moderne (7,3%), 4 159 400 dans le secteur de l'Agriculture (65,8%) et 1 698 300 dans le secteur informel (26,9%), d'après le rapport de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) sur la situation de l'emploi en 1995"¹

Selon la même source, la situation à cette date se caractérisait également par un taux de chômage élevé touchant les personnels les moins qualifiés (77%) constitués par les employés, ouvriers ou manœuvres. Enfin 62% des demandeurs d'emploi sont illettrés ou de niveau d'étude primaire et 37% n'ont pas dépassé le niveau d'études secondaires.

De l'indépendance en 1960 aux années 1980, la Côte d'Ivoire a connu une période faste de croissance économique liée aux prix favorables du binôme café-cacao. Mais de 1980 à 1994, la Côte d'Ivoire a été confrontée à de graves difficultés économiques marquées par la baisse des prix internationaux des produits sus indiquées. Ainsi le Produit Intérieur Brut (PIB) a baissé en moyenne de 4,6% par an, ramenant celui-ci de \$1300 US en 1980 à \$690 US en 1991.

Suite à la dévaluation du franc CFA en 1994, la Côte d'Ivoire a renoué jusqu'en 1998, avec la croissance économique, de l'ordre de 7% en 1997 alors qu'elle se situait au niveau négatif de -0,4% en 1993. Ceci s'est traduit par la relance des activités dans le secteur productif et une demande accrue en cadres supérieurs diplômés du niveau du DESS, DEA et ou doctorat.

Depuis 1999, la Côte d'Ivoire entre à nouveau dans une période de récession économique avec comme conséquences, entre autres la baisse de l'offre d'emploi, autrement dit une augmentation du chômage qui touche aussi bien les diplômés formés dans les structures d'enseignement supérieur du pays que ceux de l'étranger.

II - LA POLITIQUE IVOIRIENNE DE DEVELOPPEMENT DES CAPACITES

"L'éducation, qu'elle soit formelle, informelle, ou non formelle, a pour but d'augmenter chez la personne ou les groupes qui la reçoivent, le savoir et le savoir-faire, les connaissances techniques et la capacité de jugement selon les normes de la société, ou encore des outils susceptibles d'apporter une contribution positive à la vie de la communauté, etc., et cela pour contribuer à accroître le bien être collectif" En définitive, "l'augmentation de la productivité au niveau des individus ou la croissance économique des états sont supposées se traduire en amélioration de la qualité de la vie, autrement dit en développement"².

Pour y parvenir la Côte d'Ivoire qui consacre près de 45% de son budget au secteur de l'éducation, avait opté pour une stratégie à deux composantes: l'accélération de la

scolarisation et la formation des cadres sur place dans des institutions nationales, et dans les pays partenaires lorsqu'en principe les circonstances l'exigeaient. Des établissements de formation techniques étaient créés sur toute l'étendue du territoire, et l'université d'Abidjan - qui deviendra l'Université Nationale de Côte d'Ivoire dès 1977ⁱ - était, avec les grandes écoles (Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics, Ecole Nationale Supérieure d'Agronomie, l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique, l'Ecole Normale Supérieure), le grand pourvoyeur de cadres du pays.

La réforme entamée récemment par l'Etat à travers le Plan National de Développement du secteur Education/Formation (PNDEF) pour la période 1998-2010 vise pour une bonne part la restauration ou l'amélioration de la qualité, la promotion des filières professionnalisées au sein de l'Université, et surtout la possibilité pour chaque ivoirien de se former tout au long de la vie. Elle n'a pas encore donné les fruits escomptés.

Et, malgré les efforts de l'état, les conditions de travail restent relativement précaires en milieu universitaire où la crise dure et perdure depuis 1990, marquée par des grèves à répétition d'origine sociale, économique et politique .

Face à cette situation, les parents n'hésitent pas à opter pour l'envoi de leurs enfants à l'étranger afin de leur assurer une formation de qualité. On estime à plus de 100, le nombre d'étudiants en formation chaque année à l'Institut Supérieur d'Informatique Appliquée et de Management d'Agadir au Maroc; à 1000ⁱⁱ ceux qui ont postulé pour des études en France en 1999-2000. Par ailleurs l'effort de l'Etat pour la formation à l'étranger de certaines catégories de cadres est considérable. Il traduit la volonté des pouvoirs publics de donner aux ivoiriens méritant une solide formation dans des domaines où le pays ne dispose pas encore de capacité suffisante sur place. Mais combien sont-ils à revenir au pays, une fois les compétences acquises, pour participer au développement des capacités? Il est difficile de répondre de manière globale à cette question; faute de statistiques exhaustives sur le suivi des diplômés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays. Toutefois, un secteur peut fournir des indications: le système de l'enseignement supérieur

II REPERCUSSION DE LA FUITE DES COMPETENCES SUR LE DEVELOPPEMENT DES CAPACITES EN COTE D'IVOIRE: LE CAS DU SYSTEME D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le secteur de l'enseignement supérieurⁱⁱⁱ. est marqué par une pénurie d'enseignants et de chercheurs lesquels ont en charge la formation des futurs cadres capables de

ⁱ L'Université Nationale de Côte d'Ivoire a éclaté en trois universités autonomes en 1995: l'Université de Cocody, l'Université d'Abobo-Adjamé, l'Université de Bouaké. Les grandes Ecoles ont été rassemblées pour constituer l'Institut National Polytechnique Houphouët-Boigny à Yamoussoukro

ⁱⁱ En 1998-99, ils étaient moins de la moitié.

ⁱⁱⁱ Le dispositif de l'enseignement supérieur comprend à l'heure actuelle: trois (3) universitésⁱⁱⁱ, deux (2) grandes écoles publiques de formation professionnelles et techniqueⁱⁱⁱ, soixante (60) établissements privés d'enseignement

contribuer au développement des capacités en matière de ressources humaines dont le secteur productif a besoin. L'effectif n'a guère évolué depuis une dizaine d'année passant à titre d'exemple de 1685 enseignants chercheurs en 1991-92, à 1657 en 1994-1995. Dans le même temps, l'effectif étudiant connaît une progression exponentielle qui se traduit par un ratio moyen étudiant/enseignant élevé de 25,8 à 37,5 durant la période. Par ailleurs les structures de recherche sont pauvres en personnels de recherche qui pourraient venir en appui aux enseignants. Ainsi sur 243 chercheurs répartis dans 17 structures de recherche seuls 4 (1.7%) ont rang de directeurs de recherche et 16 (6,6%) le grade de maître de recherche .

Le déficit en enseignants et chercheurs tient à plusieurs facteurs: le départ quelque peu prématuré à la retraite des plus expérimentés, l'application d'un salaire à double vitesse^{iv}, qui a un effet psychologique négatif sur les nouvelles recrues et les obligent à rechercher des compléments de salaires par divers moyens (heures complémentaires, vacation dans les établissements secondaires...). Sur 100 postes budgétaires ouverts chaque année par le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, seuls 25 sont pourvus et sur ce nombre, à peine 10 nouvelles recrues demeurent à leur postes, les autres constituant des perdus de vue^v. Les candidatures de ces recrues proviennent généralement de jeunes diplômés ou en instance de soutenance de thèse qui adressent leurs demandes aux universités ivoiriennes depuis l'étranger, tout en recherchant un emploi sur place dans les pays où ils sont en formation. Seuls 20% environ rejoignent leurs postes en Côte d'Ivoire, parfois en désespoir de cause.

Le problème des salaires^{vi} à double vitesse, est assez préoccupant. Bien que les conditions ne soient pas comparables, le jeune diplômé qui revient au pays se retrouve avec un salaire qui est inférieur à sa bourse d'étude dans le nord. Un assistant à l'université ne perçoit en effet qu'un salaire de 190 000 FCFA, bien en deçà des salaires d'emplois parfois précaires qui lui sont offerts ou de la bourse qui lui est allouée par l'Etat durant ses études à l'étranger. Ainsi, entre 1997 et 2000, sur la base des statistiques du Service Autonome des Prêts et Bourses, la Côte d'Ivoire a dépensé en devises la somme cumulée de 8072075621 FCFA^{vii} en bourses d'études hors Côte d'Ivoire, soit 2690691874 FCFA chaque année pour 490 étudiants en moyenne. Cette somme équivaut à 47,4% du montant des bourses (560879400) attribués en 1997-98 à un effectif de 12485 étudiants bénéficiaires^{viii} des universités et grandes écoles de Côte

supérieur agréés dont deux universités privées, plus de trente (30) établissements publics ou privés ne relevant pas du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESRIT).

^{iv} Il existe en Côte d'Ivoire au niveau de l'enseignement supérieur deux catégories de personnels: ceux qui bénéficient d'une grille salariale dite des décrochés, l'autre celle des raccrochés; ainsi un assistant de la première catégorie perçoit un salaire de 270000 francs CFA alors que celui de la nouvelle grille est à 190000FCFA

^v Il y a ceux qui trouvent des emplois mieux rémunérés dans le secteur privé – ils sont plutôt rares et ceux qui réussissent à repartir à l'étranger.

^{vi} Il convient de noter que depuis près de quinze ans, les salaires sont bloqués à la Fonction Publique en Côte d'Ivoire

^{vii} Le niveau passe à 8615010881 FCFA si on prend en compte les aides accordées aux étudiants. non boursiers

^{viii} Ce effectif représente environ 10% de l'effectif étudiant du système d'enseignement supérieur de Côte d'Ivoire. L'enveloppe des bourses est bloquée, l'Etat ayant décidé de limiter les transferts sociaux au profit des transferts académiques

d'Ivoire, soit un coût unitaire moyen de 449243 FCA contre 5494946 FCFA hors Côte d'Ivoire. A un autre niveau de comparaison, pour l'exercice 1997, les budgets de fonctionnement et d'investissement de l'Université d'Abobo-Adjamé qui accueille près de 5000 étudiants ne représentent respectivement que 38,3% et 84,7% du coût annuel des bourses à l'étranger^{ix}.

Les moyens mis à disposition pour la recherche en milieu universitaire sont insignifiants ou quasiment nuls. De l'ordre de 120 000 000 FCFA en 1981, le budget de recherche de l'Université Nationale n'était plus qu'à un niveau de 60 000 000 CFA en 1989, et 50 000 000 FCFA à l'heure actuelle, pour un effectif enseignants et de chercheurs avoisinant un millier.

La situation décrite précédemment consacre de fait l'exode des compétences avec comme conséquence entres autres, la crise des formations notamment de 3^{ème} cycle, faute de moyens humains et matérielles. Or, c'est à ce niveau que doivent être formés les cadres capables de formuler, d'analyser et de mettre en œuvre divers processus ou décisions au niveau du secteur public et privé.

Les programmes de formation de 3^{ème} ne survivent çà et là que grâce à des projets de recherche financés par des bailleurs de fonds quant ceux-ci n'ont pas pris l'initiative de les créer et de les appuyer. Le Centre Ivoirien de Recherche en Sciences Economiques et Sociales (CIRES) financé depuis plus de 15 ans par le Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI) du Canada est un bel exemple d'un tel appui : il est désormais un centre de référence auquel font appels les milieux professionnels et même le secteur étatique afin de réaliser des études ou recherche de haut niveau. Le CRDI a par ailleurs appuyé la création d'un programme de formation doctorale en sciences et Gestion de l'Environnement à l'Université d'Abobo-Adjamé, programme dont l'un des objectifs clés était la lutte contre la fuite des cerveaux d'ici l'an 2000. De 1996 à 2000, ce sont 42 étudiants qui ont reçu une formation du niveau du Diplôme d'Etudes Approfondies en Sciences et Gestion de l'Environnement. Sur cet effectif, 11 (26%) sont des perdus de vue, 13 (31%) ont trouvé un emploi tout en poursuivant parfois leur formation doctorale dans la plupart des cas, 18(43%) sont résolument en instance de thèse parmi lesquels 3 ont déjà fait des demandes comme enseignants-chercheurs au sein de l'Université. Un groupe d'une dizaine d'étudiants a même créé un cabinet d'expertise. Bien que cette situation particulière soit liée au secteur porteur qu'est l'environnement, elle montre ce qu'il est possible de réaliser en appuyant de façon préférentielle des formations sur place en Côte d'Ivoire.

III STRATEGIES

L'exemple du système d'enseignement supérieur est assez représentatif de la situation qui prévaut dans un certain nombre d'autres secteurs d'activité et sans doute dans

^{ix} En 1997, le budget de fonctionnement de l'Université d'Abobo-Adjamé était de 1030000000FCFA et son budget spécial d'Investissement de 2272000000 FCFA.

d'autres pays africains par rapport à la fuite des cerveaux ou l'exode des compétences et par rapport au développement des capacités. Les causes évoquées précédemment ont noms: non respect des droits de l'homme, les contraintes intellectuelles liées à l'insuffisance des infrastructures et à un environnement inadapté, les contraintes socio-économiques conséquentes à la dégradation des conditions de travail et de vie, (et peut être le snobisme³

Décider du retour pure et simple des diplômés de la diaspora en Côte d'Ivoire ou en Afrique procèderait d'une vue simpliste car il faudra avant tout leur offrir ou leur assurer de bonnes conditions de vie et de travail, ce qui semble difficile à l'heure actuelle dans un contexte de crise politique et social et des imperfections observées dans les processus démocratique en cours d'expérimentation. Pour ce qui concerne les enseignants du supérieur, une nouvelle formule est en cours d'application depuis la rentrée universitaire 1999-2000: le recrutement sur la base de contrats qui engagent l'Etat sur le court terme mais qui présentent l'avantage de proposer des salaires nettement améliorés.

Limiter les départs à l'étranger suppose l'amélioration de la qualité au sein du système d'enseignement supérieur et une meilleure allocation des ressources financières, avec comme mesure d'accompagnement la création d'un fonds pour les Etudes Supérieures et Professionnelles^x.

L'exode des compétences et le développement des capacités sont intimement liés. On ne peut résoudre l'un et l'autre problèmes en les isolant puisque l'exode des compétences tire avant tout son origine et son achèvement dans la situation du développement des capacités à l'intérieur des pays concernés.

Il y aura lieu également de promouvoir dans les pays la formation à l'auto emploi, en suscitant l'esprit d'entreprise.

Certes, la lutte contre l'exode des compétences et la promotion d'un développement des capacités passe par un recensement quasi exhaustif desdites compétences et le suivi des diplômés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des pays, recensement qui doit prendre en compte leurs domaines de spécialités. La lutte passe également par une exploration régulière du bassin d'emploi afin d'identifier les besoins du secteur productif en fait de compétences, de mettre en place des mécanismes de suivi et d'information des cadres en situation d'exode, notamment en recourant à tous les moyens de communications modernes tel que l'INTERNET. Des séminaires thématiques pourraient être organisés à l'intention des compétences qui seraient ainsi invitées à venir y prendre part. Pour ces actions les moyens financiers pourraient être trouvés auprès des chambres de

^x Un tel fonds a été créé en Côte d'Ivoire (Décret N° 98-405 du 22 Juillet 1998. Il s'agit de prêts à taux nul, sous formes de bourses d'études, remboursables au moment de l'entrée des étudiants dans la vie active. Les ressources du Fonds sont : les dotations de l'Etat, les contributions de l'Etat, des organismes internationaux, bilatéraux et multilatéraux, les produits de placements, les dons et libéralités... Le Fonds est pourvu d'un Comité de Gestion qui comprend un représentant de l'Association des Banques et Etablissements financiers de Côte d'Ivoire.

commerce et d'industrie ou d'organismes tel que le Fonds de Développement à la Formation des Entreprises (FPFP) pour le cas de la Côte d'Ivoire.

Dans le cadre de la formation, des missions d'enseignement et de recherche pouvant être programmes pour inviter les cadre nationaux en poste dans les structures de formation et de recherche en Europe et meme en Afrique, a venir en mission dans leur pays d'origine pour dispenser des cours ou participer, sur une période déterminée, à des activités de recherche. Les Etats et les structures régionales devraient promouvoir une telle action qui s'apparente aux mécanismes de coopération « Sud-Sud » et qu' approuvent des organismes tels que l'Association des Ivoiriens.

Le rôle des bailleurs de fonds sera prépondérant. Ils devront de plus en plus conjuguer leurs efforts pour créer les conditions du retour définitif ou périodique des cadres dans leur pays d'origine. L'expérience vécue au Bénin dans les années 1980^{xi} a permis le retour de nombreux médecins qui ont contribué à asseoir une Faculté de médecine à taille réduite sans doute mais qui n'a plus rien à envier aux grandes facultés de la sous-région en fait de qualité.

Mais fondamentalement, la lutte contre l'exode des compétences présuppose, à l'intérieur du pays, **l'amélioration de l'environnement psychologique, politique et moral**. En effet, au plan moral, à titre d'exemple, les enseignants en général, ceux du supérieur en particulier, sont invités à devenir des héros en vivant l'ascèse, alors que des cadres dans d'autres secteurs qui n'ont pas fait des études aussi longues et aussi performantes, ont un train de vie largement au-dessus de leurs moyens. Il est vrai qu'au plan historique, les créateurs dans les pays du nord qui ont fait fructifier leurs compétences ont été souvent des ascètes, à travers la logique de l'ensemencement gratuit, mourant souvent dans un état de dénuement total. Bien que dans la société tout se monnaye, les pays en voie de développement ou d'émergence ont besoin d'une part de gratuité. La logique du semeur doit remplacer la logique du "qui est fou" qui caractérise une frange de cadres à la recherche d'un mieux être matériel a priori tout à fait légitime, et qui les entraînent vers des activités rémunératrices qui les dispersent malheureusement et grèvent leurs performances. Ainsi en est-il des enseignants qui en plus des heures complémentaires sont devenus de véritables hommes d'affaires, moins disponibles pour leurs universités et surtout pour les étudiants. Ces derniers ont le sentiment d'être trompés par leurs maîtres qui ont depuis longtemps abandonné les exigences de qualité de la formation pour d'autres cieux. On peut alors comprendre que de tels étudiants pour lesquels l'enseignant ne représente plus un stimuli moral prônent à leur tour d'accéder au diplôme de la maîtrise sans détenir le diplôme d'Etudes Universitaires Générales qui constitue pourtant un pré requis incontournable. Si rien n'est fait, le risque est grand de se retrouver installés dans une médiocrité morale collective. Fort heureusement, l'espace de la démocratie, offre la possibilité d'une autocritique qui est le début de la sagesse. A travers la quête de moralisation de la vie

^{xi} A cette époque l'OMS accordait un supplément de salaire aux jeunes médecins qui décidaient de revenir travailler au pays.

publique ou de la bonne gouvernance, les jours se lèvent pour lutter contre l'impunité en vue de l'avènement de l'équité et de la justice sociale.

Une telle justice sociale contribuerait au recul de la pauvreté qui libérerait les cadres à l'intérieur des pays africains et ceux de la diaspora d'un grand poids psychologique, lequel vient compliquer une situation déjà par trop préoccupante. Ils sont nombreux en effet ceux qui sont obligés de subvenir aux besoins de leurs parents paysans de plus en plus appauvris par la chute des prix des matières premières agricoles en y investissant plus de la moitié de leurs maigres salaires.

Conclusion

L'exode des compétences n'est pas un phénomène spécifique à l'Afrique. Ils concernent même les pays développés tels que la France. Faisant en quelque sorte suite à la traite négrière responsable en partie du retard qu'accuse aujourd'hui l'Afrique en matière de développement, il prend de plus en plus chez nous une allure dramatique, en raison de son incidence perverse sur le développement des capacités endogènes.

Lutter contre l'exode des compétences revient aujourd'hui à aider chaque être humain africain, notamment les cadres, à se réaliser dans son milieu de vie, dans son environnement, tout en contribuant au développement des capacités locales et à la civilisation de l'universel. Mais quelque en sera la forme, cette lutte nécessitera un environnement moral, psychologique et politique sain prenant en compte l'exercice libre de la démocratie, l'équité et la justice sociale, la disparition, ou tout au moins la réduction drastique de la pauvreté.

¹ Ministère de l'Education Nationale et de la Formation de Base, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche, et de l'Innovation Technologique, (1997). Plan National de Développement du Secteur Education/Formation, 1998-2010, Table Ronde des Bailleurs de Fonds, Vol. O: Déclaration de politique

² N'DRI ASSIE ASSIE LUMUMBA Thérèse et al., (1997) La théorie du capital humain, les stratégies pour relever les défis du 21^{ème} siècle, et le rôle des institutions de recherche en Afrique: le cas du CEPPARED

³ RAPPORT FINAL COLLOQUE SUR LE RETOUR EN AFRIQUE DES CADRES ET DIPLOMES AFRICAINS, abidjan 5 -7 février 1997.