



NATIONS UNIES
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL



Distr.: GÉNÉRALE

E/ECA/CM.17/30

1 mai 1991

FRANÇAIS

Original : ANGLAIS

COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'AFRIQUE

Douzième réunion du Comité technique
préparatoire plénier

Addis-Abeba (Éthiopie)
29 avril - 7 mai 1991

COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'AFRIQUE

Vingt-sixième session de la Commission/
dix-septième réunion de la Conférence
des ministres

Addis-Abeba (Éthiopie)
9 - 13 mai 1991

**UN PROGRAMME RÉGIONAL POUR LE PLACEMENT
D'EXPERTS AFRICAINS**

PROPOSITION

1. La présente proposition vise à obtenir de la Conférence un mandat pour l'élaboration d'un projet devant être financé dans le cadre du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour le développement de l'Afrique (FASNUDA). L'objectif du projet est de prévenir l'émigration de la main-d'oeuvre qualifiée de la région en offrant à ceux qui autrement auraient émigré des possibilités d'exercer leur profession sur le continent. Cette initiative freinerait l'exode des cerveaux tout en aidant les pays africains à réduire les pénuries de compétences.

2. La proposition se fonde sur l'hypothèse - largement étayée par des études sur l'exode des compétences - selon laquelle la plupart des victimes de l'exode des cerveaux auraient préféré rester dans un autre pays sur le continent plutôt que d'émigrer vers les pays du Nord. Ainsi, créer des possibilités leur permettant de demeurer sur le continent reviendrait à conserver ces ressources de développement essentielles dans la région afin qu'elles servent à son développement socio-économique. Un autre mérite de la proposition réside dans le fait qu'elle encourage le partage des compétences entre pays africains, ce qui évite le recours au recrutement d'experts à l'extérieur de la région.

3. Il faut rappeler que dès 1973, la Conférence des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) a adopté la Déclaration africaine sur la coopération, le développement et l'indépendance économique par laquelle, s'agissant de coopération en matière d'utilisation des ressources humaines, elle s'engageait à :

a) "Faciliter la libre circulation des personnes, indispensable au brassage des idées et à l'intégration à terme et donner la priorité, entre pays africains, à la coopération et à l'échange de cadres,...;

b) Prendre les dispositions adéquates pour mettre fin à l'exode des cerveaux hors de l'Afrique et assurer autant que possible le retour des cadres africains, moyen approprié de mettre fin rapidement à l'assistance technique extra-africaine".

4. A cette fin, les chefs d'Etat et de gouvernement se sont prononcés en faveur de la création d'un bureau de coopération technique intra-africain qui aurait notamment les fonctions ci-après :

a) Permettre aux pays africains ayant suffisamment de main-d'oeuvre qualifiée de la mettre à la disposition des autres pays africains qui ont besoin des services de cette main-d'oeuvre;

b) Donner aux Africains la possibilité de se perfectionner davantage en cherchant des solutions aux problèmes posés dans les autres pays africains qui les accueillent;

c) Développer l'esprit de coopération et de solidarité entre pays africains.

5. La présente proposition trouve donc sa justification dans la Déclaration susmentionnée des chefs d'Etat et de gouvernement de l'OUA. Depuis 1985, la CEA donne suite à l'appel lancé en vue de mesures visant à renverser l'exode des compétences en mettant en oeuvre le Programme pour le retour des compétences en Afrique, qui identifie des cadres africains dans les pays du Nord et leur trouve des emplois dans les pays africains. Le programme proposé vise à mettre en oeuvre le volet de la Déclaration relatif à l'échange régional d'experts.

MESURES REQUISES

6. La Conférence des ministres est invitée à approuver cette proposition et à autoriser la CEA à élaborer et exécuter le Programme régional pour le placement des experts africains.

A. Historique et justification

7. L'un des principaux problèmes de développement que connaît l'Afrique est le manque de cadres moyens et supérieurs dans les catégories scientifique, technique et administrative. Un nombre croissant de pays africains souffrent de l'exode de leurs ressources humaines qualifiées vers les pays industrialisés, en particulier en Europe et en Amérique du Nord. Le nombre d'Africains qualifiés résidant et travaillant dans les pays occidentaux est très élevé. Entre 1960 et 1975, "ce sont ainsi à peu près 27 000 Africains de haut niveau qui ont quitté le continent pour des pays occidentaux. Entre 1975 et 1984, ce chiffre a atteint à peu près le niveau des 40 000 départs pour quasiment doubler ensuite et se situer à 70 000 départs environ en 1987. Cela représente près de 30% de la main-d'oeuvre de haut niveau disponible sur le continent actuellement" ¹.

8. Malheureusement, on s'attend à ce que cette tendance s'intensifie au cours des années 90. La conséquence en sera que les pays africains seront privés de la contribution que leurs ressortissants qualifiés pourraient apporter à l'exécution des plans de développement nationaux, régionaux ou interrégionaux et à la réalisation des objectifs de développement. Ils ne pourront pas non plus bénéficier du rendement des investissements substantiels qu'ils ont consentis pour ces ressortissants sous forme d'éducation, de formation et de prestation de services sociaux.

9. La gravité de l'exode des compétences et ses effets ont été reconnus aux niveaux national et international et diverses mesures ont été préconisées pour essayer de le réduire. Le Programme conjoint CEA-OIM pour le retour des compétences en Afrique conçu par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), dont le siège est à Genève, et la Commission économique pour l'Afrique (CEA), constitue l'une des mesures d'assistance mise au point pour aider à résoudre les problèmes posés par l'exode des compétences.

10. Le Programme vise à renverser la fuite des cerveaux grâce à un retour sélectif d'Africains qualifiés vivant et travaillant dans les pays développés. Depuis qu'il est devenu opérationnel en 1985, il est apparu que ce programme pouvait considérablement contribuer à réduire les problèmes posés par l'exode des compétences en Afrique. Il a permis le retour en Afrique de plusieurs centaines d'Africains ayant des compétences et des qualifications diverses, notamment des ingénieurs, des médecins, des agronomes, des enseignants et autres spécialistes.

11. Toutefois, étant donné l'ampleur et la tendance à la hausse de l'exode des compétences en Afrique, d'autres mesures devraient être formulées pour compléter le Programme conjoint CEA-OIM pour le retour des compétences en Afrique.

¹ CEA, "Créer un environnement permettant à l'Afrique de conserver sa main-d'oeuvre de haut niveau", document ECA/ICHD/88/33, mars 1988, p.1.

12. Un domaine important qui mérite d'être exploré a trait aux voies et moyens de retenir sur le continent un plus grand nombre d'Africains qualifiés qui, faute de possibilités d'emploi sur le continent, pourraient émigrer vers les pays développés.

13. A cet égard, il faudrait élaborer un programme permettant d'examiner la répartition inéquitable de la main-d'oeuvre qualifiée entre pays africains et de réorienter les compétences d'un pays africain vers l'autre de façon à fournir en Afrique des emplois aux Africains qualifiés qui, autrement, pourraient émigrer.

14. Les pénuries de compétence ne sont pas de même nature dans les pays de la région. Si les uns sont mieux dotés dans un ou plusieurs domaines, les autres peuvent enregistrer des pénuries graves de main-d'oeuvre dans les mêmes domaines. Pour assurer une meilleure répartition des compétences disponibles en vue du développement de la région, il faudrait élaborer un programme afin de déterminer les excédents et les pénuries de main-d'oeuvre de niveau intermédiaire et de haut niveau dans les pays africain en vue de trouver des postes vacants appropriés qui seraient pourvus par n'importe quel Africain qualifié et ce dans n'importe quel pays africain.

15. Ce programme aurait pour avantage évident de contribuer largement à maintenir en Afrique un grand nombre d'Africains qualifiés qui, faute d'information sur les possibilités d'emploi sur le continent, pourraient émigrer vers d'autres régions du monde. La plupart des 70 000 africains qualifiés qui vivraient et travailleraient dans les pays développés auraient préféré travailler dans les pays africains si des possibilités d'emploi appropriées leur avaient été offertes. Par ailleurs, certains de ceux qui recherchent des emplois dans d'autres régions le font en dernier recours, soit parce qu'ils n'ont pu trouver d'emploi sur le continent, soit parce qu'ils n'étaient pas sûrs de trouver un emploi sur les autres marchés du travail de la région.

16. Outre le fait qu'il prive les pays africains de leurs ressources humaines qualifiées, l'exode massif de la main-d'oeuvre scientifique, technique et d'encadrement de l'Afrique a contribué à accroître la dépendance des pays africains à l'égard des compétences étrangères très onéreuses. Des dizaines de milliers d'experts non africains travaillent aujourd'hui dans des projets de développement dans tous les secteurs de l'économie africaine, notamment dans les services publics, les sociétés d'Etat, le secteur privé, etc.. Cette situation, ainsi que la tendance à la hausse de l'émigration de la main-d'oeuvre qualifiée de l'Afrique, privera le continent de ses ressources vitales de développement et le rendra plus tributaire des compétences étrangères. Cela assombriera les perspectives de redressement socio-économique et de développement accéléré de la région.

17. Pour parer à cette éventualité, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Organisation de l'unité africaine ont convenu que les mesures visant à mettre fin à l'exode des compétences devraient constituer l'une des priorités, lorsqu'ils ont adopté le Programme prioritaire de redressement économique de l'Afrique, 1986-1990. Cette initiative a été appuyée par la communauté internationale dans le Programme d'action des Nations Unies pour le redressement économique et le développement de l'Afrique 1986-1990. En outre, la Conférence internationale sur le facteur humain dans le redressement économique et le développement de l'Afrique et la troisième réunion de la Conférence des ministres

humaines, tenues toutes les deux à Karthoum (Soudan) en mars 1988, ont souligné la nécessité de mettre fin à la fuite des compétences

18. Le programme proposé appuie par conséquent, les efforts visant à arrêter la fuite des compétences. Il complète le programme déjà mentionné - Programme conjoint CEA-OIM pour le retour des compétences en Afrique - qui bénéficie d'un concours financier substantiel de la Communauté économique européenne (CEE) et du Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique et dont l'objectif est le retour sélectif en Afrique d'Africains qualifiés vivant dans les pays développés. Le projet proposé vise à faire en sorte que l'émigration d'Africains qualifiés n'augmente pas de façon considérable, a cet effet, il permettra de :

a) Retenir les personnes qualifiées sur le continent de façon à ce qu'elles jouent le rôle qui leur revient dans le processus de développement;

b) Veiller à ce que des rendements plus élevés soient réalisés sur les investissements énormes consentis par les gouvernements africains au fil des ans pour ces ressources humaines;

c) Encourager l'utilisation de la main-d'oeuvre de niveau intermédiaire et de haut niveau dans le cadre de la coopération technique entre pays en développement.

B. Objectifs

19. L'objectif général de ce programme est d'aider les pays africains à réduire les pénuries de personnes qualifiées qui entravent leur développement, d'alléger le poids que constitue le nombre élevé et sans cesse croissant de personnes instruites sans emploi et sous-employées dans les économies et de formuler un cadre régional pour remédier à l'exode de la main-d'oeuvre qualifiée, et donc de lutter contre la fuite des compétences. Les objectifs plus immédiats du programme sont de :

a) Promouvoir une plus grande utilisation des compétences africaines disponibles pour pourvoir les postes clés vacants partout sur le continent;

b) Développer l'esprit de coopération entre pays africains pour ce qui est de l'utilisation de la main-d'oeuvre de la région de niveau intermédiaire et de haut niveau;

c) Arrêter la fuite des compétences et accroître la participation de la main-d'oeuvre africaine qualifiée au développement de la région;

d) Réduire la dépendance excessive de l'Afrique à l'égard des compétences étrangères;

e) Réduire le nombre de personnes instruites sans emploi et sous-employées dans les économies africaines;

f) Accroître les rendements de l'investissement consenti par la région pour la formation de la main-d'oeuvre de niveau intermédiaire et de haut niveau.

C. Produits

20. Le programme mettra en place un système permettant de déterminer les vacances de poste dans les pays africains et fera une large publicité, en Afrique, aux possibilités d'emploi offertes dans le cadre du programme. La liste des postes vacants sera actualisée tous les deux mois grâce à des ajouts et à des retraits de vacances de poste. Les candidats disponibles susceptibles d'être recrutés dans le cadre du programme seront également identifiés. Un résumé de leur curriculum vitae sera largement diffusé auprès des employeurs potentiels de tous les pays africains pour examen. La liste des candidats sera mise à jour tous les trois mois.

21. On s'attend à ce qu'au moins 50 placements soient effectués au cours de la première année d'exécution du programme et que ce chiffre passe à au moins 100 au cours de la deuxième année.

D. Modalités de fonctionnement

a) Les gouvernements africains seront invités à participer au programme. Une lettre émanant d'une autorité publique suffira pour rendre officielle la participation du gouvernement concerné. Chaque gouvernement participant nommera alors un fonctionnaire pour assurer la liaison entre le programme et son gouvernement. Il sera chargé des fonctions suivantes :

- i) Déterminer les candidats dans les pays et transmettre à la CEA les informations biographiques les concernant;
- ii) Déterminer les vacances de poste publiées dans le cadre du programme et transmettre les informations y afférentes à la CEA;
- iii) Donner suite aux demandes des candidats postulant à des postes locaux et superviser le processus de recrutement au niveau national;
- iv) Veiller à l'application stricte des conditions d'emploi dans le cadre du programme au niveau national;
- v) Recevoir les candidats nouvellement recrutés, superviser leur installation et veiller à ce que les problèmes liés à leurs conditions de vie soient résolus;
- vi) Etablir un rapport d'évaluation annuel sur chaque personne recrutée dans le cadre du programme;

b) On attend des employeurs qu'ils payent la totalité des salaires, des indemnités et des prestations à ceux qu'ils emploient dans le cadre du programme selon les barèmes dans le pays. En outre, ils doivent fournir un logement ou, au contraire, une indemnité de logement à un taux acceptable à chaque employé. La durée initiale de l'emploi ne devrait pas être inférieure à 12 mois. Un préavis de trois mois devra être donné à tout employé

avant qu'il soit mis fin à son recrutement. Toutes les conditions d'emploi en vigueur s'appliqueront à chaque employé recruté dans le cadre du programme;

c) La CEA sera le centre nerveux du programme et servira de centre d'échange d'information sur les candidats et les vacances de poste ainsi que de centre de liaison entre les employeurs et employés potentiels. Elle aura également la charge d'administrer le programme, de suivre et d'évaluer ses résultats. Elle sera également le mobilisateur de fonds pour le programme et aura l'entière responsabilité du décaissement et de la comptabilité des fonds du programme, lesquels seront utilisés pour :

- i) Assurer le transport aller et retour des participants et de deux membres de leur famille de leur pays d'origine à leur pays d'accueil;
- ii) Fournir une assurance maladie et accident d'une durée d'un an, à 300 dollars E.-U. par personne;
- iii) Fournir une prime d'encouragement de 200 dollars E.-U. par mois pour le cadre moyen, et de 500 dollars E.-U. pour le cadre de haut niveau;
- iv) Verser à chaque agent de liaison du programme une prime de 100 dollars E.-U. par candidat placé.

Le coût annuel approximatif du placement d'un candidat se présente comme suit :

	<u>Rubrique</u>		<u>Dollars E.-U.</u>
i)	Encouragement	300 x 12	3 600
ii)	Voyage	1 500 x 3	4 500
iii)	Assurance	300 x 3	900
iv)	Prime	100 x 1	100
	Coût par placement		9 100

E. Autres sources de financement

22. Gouvernements : il sera demandé à chaque gouvernement participant de verser une contribution d'au moins 5 000 dollars E.-U. par an au programme. Les contributions supplémentaires seraient les bienvenues. Elles seraient versées au Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour le développement de l'Afrique (FASNUDA), qui est administré par la CEA.

F. Etablissement de rapports

23. Un rapport annuel sur les réalisations du programme sera transmis à chaque gouvernement participant et des rapports sur l'utilisation des fonds fournis par chaque

donateur seront également établis à l'intention du donateur concerné conformément aux règles régissant l'établissement des rapports.

24. Un état récapitulatif de l'utilisation des fonds du projet sera dressé et envoyé aux gouvernements et organismes donateurs participants. Le programme utilisera le canal de la Conférence des ministres responsables de la planification, de la mise en valeur et de l'utilisation des ressources humaines pour obtenir les vues des gouvernements africains concernant le développement futur du programme.

G. Catégories de compétences prioritaires

25. Le programme intéressera à tous les domaines où le besoin se fait sentir. Toutefois, au cours de ses premières années d'existence, il veillera surtout à éliminer les pénuries dans les catégories ci-après :

- a) Enseignants pour les écoles secondaires;
- b) Enseignants pour les établissements d'enseignement supérieur;
- c) Médecins et personnel de santé;
- d) Personnel d'encadrement;
- e) Personnel scientifique et technique (en particulier pour l'agriculture).

26. Dans sa première phase, le programme serait un projet pilote limité à quelques pays africains ayant des pénuries et des excédents de main-d'oeuvre de niveau intermédiaire et de haut niveau. Son objectif est de fournir une assistance pour le placement de 150 Africains qualifiés sur une période de deux ans.
