

<https://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>
<https://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwinrP7J2a3SAhXDVBOKHdfdCUoQFggmMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.migrationpolicy.org%2Fpubs%2FMexCentAmimmigrants.pdf&usg=AFQjCNEYicUNqrIcGo7oIFmAhxmx-rG9xA&sig2=BhqpTcDepwKB67IseDpAyA>

L'attraction des cerveaux : une nouvelle forme d'extraction des ressources du Sud ?

Firouzeh Nahavandi

La migration internationale n'est pas un phénomène nouveau. Cependant, elle peut être considérée comme l'une des caractéristiques de notre monde et l'un de ses défis les plus difficiles à affronter. La fuite des cerveaux n'est pas non plus un phénomène nouveau. Dans les années 1960, elle était déjà considérée comme un problème alarmant pour les pays en développement. Néanmoins, aujourd'hui la globalisation néolibérale et la concurrence mondiale ont modifié les caractéristiques de l'immigration et affecté la fuite des cerveaux.

Alors que le contrôle des migrants devient de plus en plus important dans les pays occidentaux (au sens large) et touchent en particulier les non qualifiés ou peu qualifiés, de nouvelles mesures visant à attirer les migrants les plus qualifiés sont mis en place. Dans ce cadre, une compétition mondiale se déploie et certains États se battent pour attirer les « meilleurs et les plus brillants » du monde entier voire surenchérisent dans un effort pour attirer les talents extraordinaires (Shachar 2011, p. 2102).

C'est sur ce phénomène peu étudié et peu discuté que se concentre cet article. Mon propos, sur ce que j'appellerai par la suite « l'attraction des cerveaux », est qu'elle traduit une marchandisation de plus en plus grande du savoir-faire et constitue un nouvel exemple de l'extraction silencieuse de ressources du Sud. Dans le même temps, ce phénomène illustre l'une des contradictions et des incohérences qui caractérisent les politiques de développement des pays donateurs qui, tout en appuyant l'éducation et la promotion de l'enseignement et de la

santé, mettent en place des mesures qui vident les pays en développement des spécialistes nécessaires à leur développement et au bien-être de leur population.

Ainsi, en particulier, au cours des dernières années, entre autres, les États-Unis, le Royaume-Uni, le Canada et l'Australie ont appuyé une immigration à grande échelle de médecins créant des préoccupations sur la disponibilité voire la pénurie de ceux-ci dans les pays d'origine et à propos de l'équité en matière d'offre de santé (Mullan 2005). Le sous-continent indien fournit le plus grand nombre absolu de médecins aux pays bénéficiaires mais l'Afrique subsaharienne et les Caraïbes sont les plus affectés par cet exode. Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations, le continent africain aurait perdu 60.000 professionnels (médecins, professeurs d'université, ingénieurs, etc.) entre 1985 et 1990 et 20.000 chaque année, depuis 1990. Cette tendance a conduit à une reconnaissance tardive par les Nations Unies (2013) que « l'émigration des professionnels africains vers le Nord est l'un des plus grands obstacles au développement de l'Afrique ».

Ainsi, à partir du moment où des États entrent en concurrence pour attirer les travailleurs qualifiés du monde (spécialistes des technologies de l'information, ingénieurs, médecins, infirmières ...) et que les politiques d'immigration des pays les plus riches offrent une palette diversifiée « d'incitants » pour attirer sélectivement les cerveaux de l'étranger, le phénomène ne peut plus être considéré comme anodin et il commence à engendrer des préoccupations éthiques (Borna & Stearns 2002). Il en résulte des disparités entre pays et un processus par lequel les pays les plus riches utilisent les cerveaux des citoyens des pays les plus pauvres à leur avantage pour consolider leur pouvoir. Aujourd'hui, les régimes sélectifs de migration sont des signes forts d'un marché existant pour les talents et la progression d'une « course » devenue un moyen de sécuriser son rang dans un monde de plus en plus en concurrence. Il y a de bonnes raisons de croire que la course au talent s'intensifiera au cours des prochaines décennies, au fur et à mesure que la globalisation augmente la demande de capital humain.

Dans ce cadre, dans un premier temps, j'aborderai la question de la demande des migrants qualifiés et les mesures prises par les pays les plus riches pour les attirer puis, dans un deuxième temps, l'offre des cerveaux ou du savoir-faire pour conclure sur les conséquences de ce phénomène grandissant.

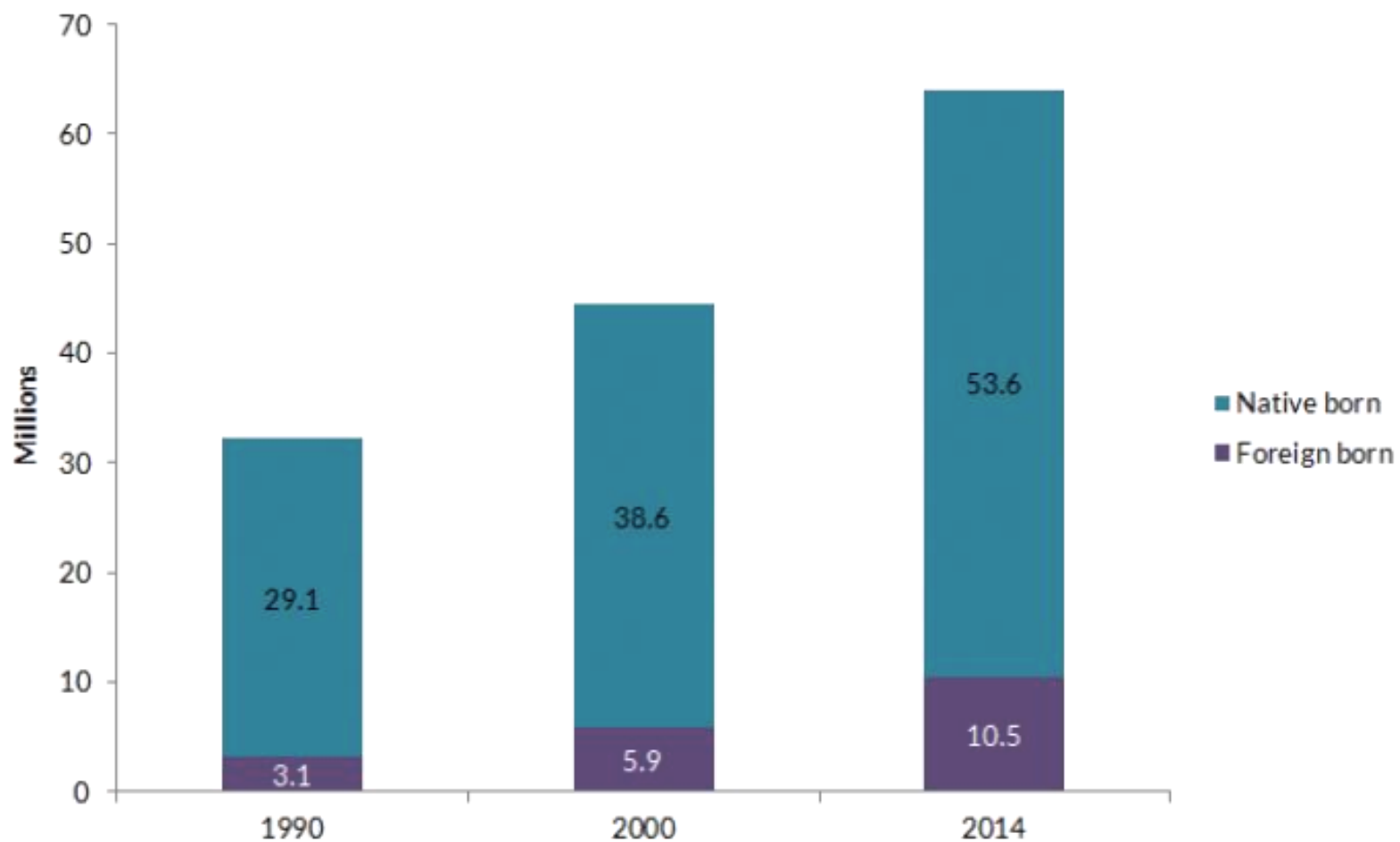
Une augmentation de la demande de migrants qualifiés

Nombre d'immigrants possédant un diplôme de troisième cycle (ISCED 5/6) dans les pays de l'OCDE pour l'année 2000

<u>Lieu de naissance</u>	Afrique	Asie	Europe	Amérique du Nord	Océanie	Amérique latine et Caraïbes	Inconnu	Tous pays
Pays de résidence								
Australia	59222	328922	375162	34630	1959157	18036	36143	2811272
Austria	4628	10871	710587	2858	368	2039	63	731414
Canada	141665	797055	746090	5958105	19690	200940	3675	7867220
<u>Czech Republic</u>	805	4166	854514	1165	103	366	9227	870346
Denmark	4158	15234	790377	3394	446	1945	3243	818797
Finland	1165	1905	984290	801	113	339	996	989609
Greece	13657	11479	1224463	9109	4785	1446	229	1265168
Hungary	664	3026	929081	807	68	389	1	934036
Ireland	9897	13131	675057	10080	3579	1233	90	713067
Mexico	429	4397	20700	27390	175	8113214	29	8166334
New Zealand	13494	42816	80439	8259	545283	1194	2325	693810
Norway	4101	14736	764315	5624	362	2490	132	791760
<u>Slovak Republic</u>	113	467	418635	131	10	74	26242	445672
Spain	38820	16020	6075200	10380	1120	162060	980	6304580
Sweden	10590	53100	1374680	6380	1230	12915	2005	1460900
OECD - Total	303408	1317325	16023590	6079113	2536489	8518680	85380	34863985

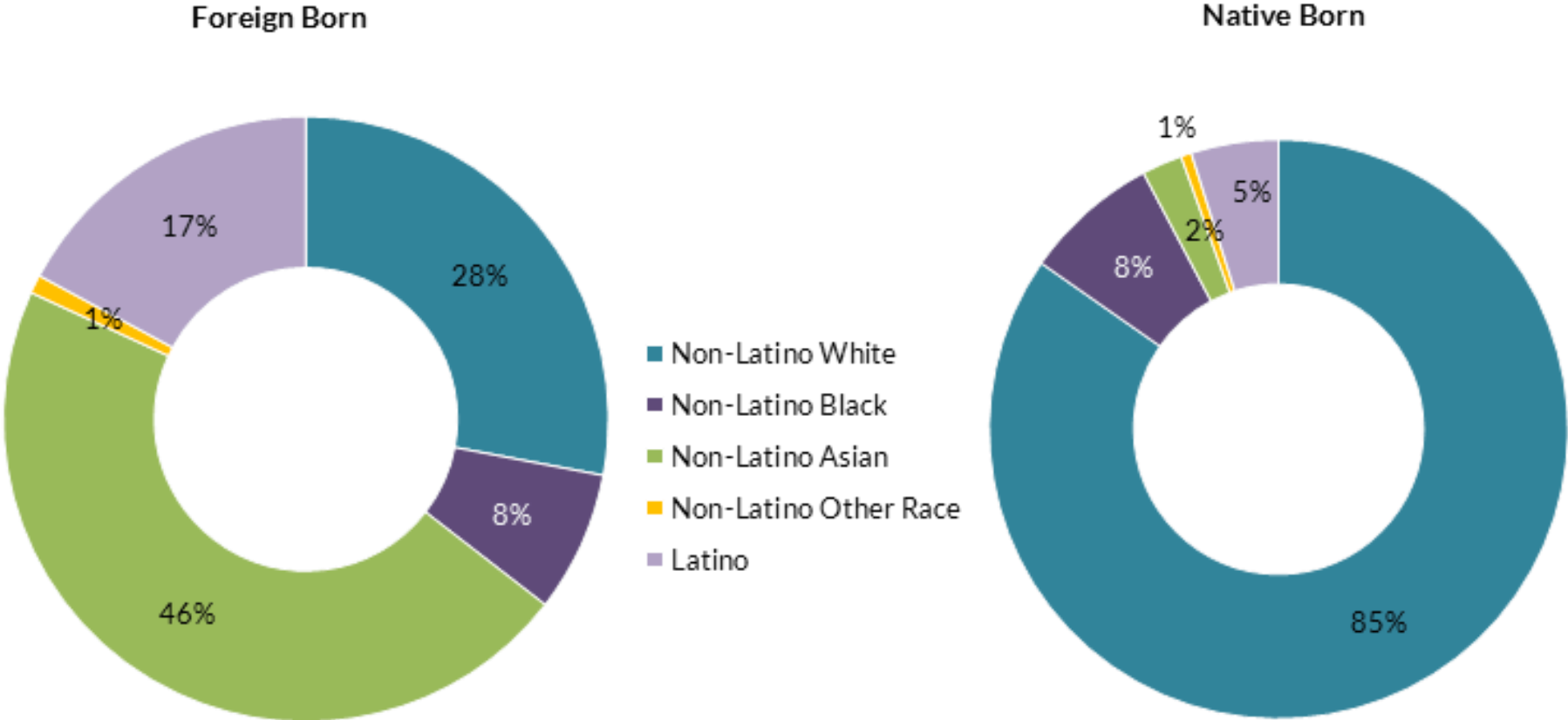
Données recueillies des statistiques de l'OCDE
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DIOC_FIELD_STUDY

Pourcentage d'individus ayant un diplôme universitaire aux Etats Unis, selon l'origine, 1990-2014



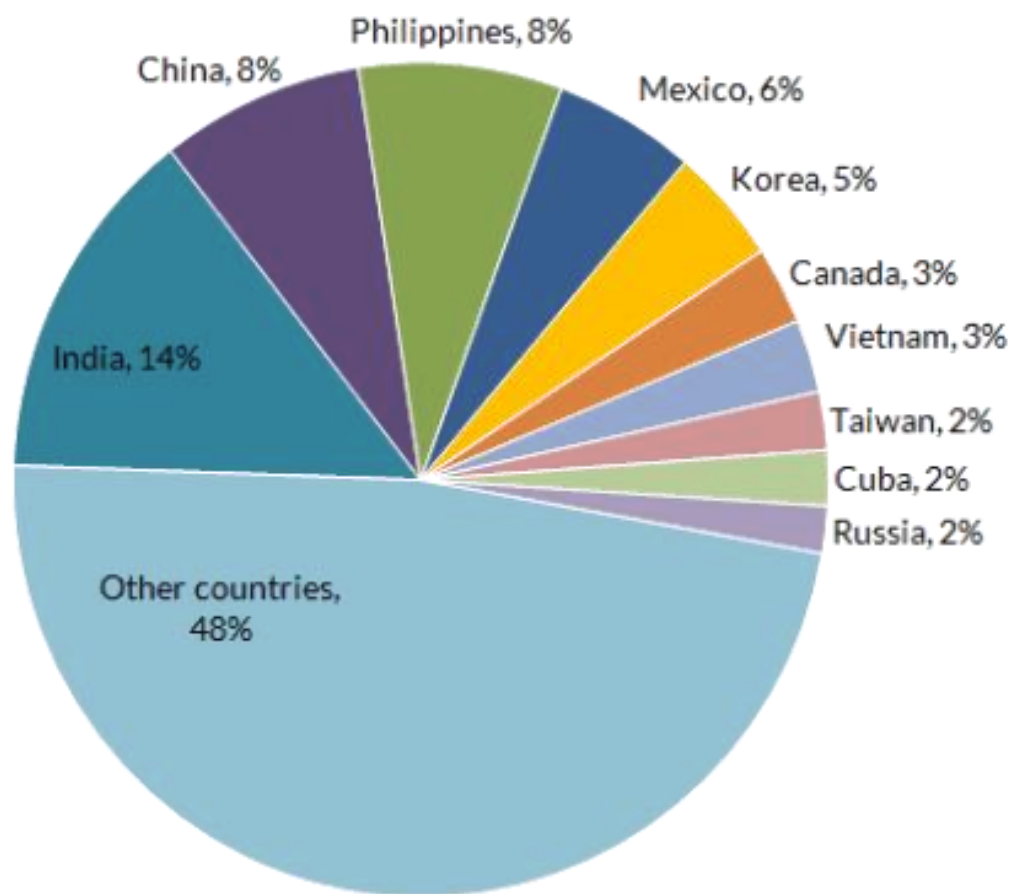
Source: Migration Policy Institute (MPI) analysis of data from the U.S. Census Bureau's 1990 and 2000 Decennial Census and 2014 American Community Survey (ACS). <http://www.migrationpolicy.org/article/college-educated-immigrants-united-states>

Pourcentage d'individus ayant un diplôme universitaire aux Etats Unis selon l'origine et le lieu de naissance, 2014



Notes: According to U.S. Census Bureau definitions, Latino includes all individuals who identified as Latino, regardless of race. Non-Latino Black refers to those who identified as "black only" or as "black with white, Asian or other race combinations." Non-Latino Asian includes people who identified as "Asian only" or as "Asian with white or other race combinations." Non-Latino White refers to those who reported "white only" race. Non-Latino Other Race includes individuals who identified as "other race only" or as "other race and white."
 Source: MPI tabulation of data from the U.S. Census Bureau 2014 ACS. <http://www.migrationpolicy.org/article/college-educated-immigrants-united-states>

Les dix pays fournissant le plus de diplômés universitaires immigrants aux Etats Unis, 2014



Note: China includes mainland China and Hong Kong.

Source: MPI tabulation of data from the U.S. Census Bureau 2014 ACS. <http://www.migrationpolicy.org/article/college-educated-immigrants-united-states>

La fuite des cerveaux, terme popularisé dans les années 1960, fait référence au transfert des ressources sous la forme de capital humain et s'applique généralement à la migration des individus hautement qualifiés des pays en développement vers les pays développés (Boeri et al. 2012). Dans la littérature internationale, les migrants hautement qualifiés sont communément définis comme ceux ayant un diplôme de troisième cycle (OCDE 2004; Chaloff & Lemaitre 2009).

Un peu délaissée par la recherche, aujourd'hui, la fuite des cerveaux l'a réintégré et, dans le cadre d'une économie de la connaissance mondiale hautement concurrentielle, la migration des travailleurs qualifiés est devenue un enjeu majeur tant pour les pays de l'OCDE que pour les pays en développement (Hartmann & Langthaler, 2009).

Les raisons sous-jacentes à la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée sont nombreuses, en particulier, les changements technologiques, le vieillissement de la population et les caractéristiques du marché mondial. Chacune de ces trois tendances est en passe de modifier l'évaluation économique et politique des politiques d'immigration tandis que les gouvernements tentent d'attirer des scientifiques et des ingénieurs hautement qualifiés, des professionnels de la santé et des technologies de l'information (Koslowsky 2013).

Dans ce cadre et comme les chiffres l'attestent, dans la plupart des pays de l'OCDE, le pourcentage des très instruits parmi la population immigrée a significativement augmenté au cours de la dernière décennie. En 2000, aux États-Unis, les étrangers représentaient déjà environ 17% de la population active (138,8 millions) ayant un diplôme de bachelier en sciences et ingénierie, 29 % de ceux qui avaient une maîtrise et 39% de ceux qui avaient un doctorat. En comparaison, la population née à l'étranger représentait 11% de la population américaine (217,2 millions) et 15% de la population active. Il ne fait aucun doute que la population immigrée constitue une ressource importante en sciences et en ingénierie dans ce pays (Migration Policy Institute). Cette tendance est appelée à se généraliser et s'accroître.

De manière globale, le nombre d'immigrants possédant un diplôme de troisième cycle a augmenté de 70% depuis 2000, pour atteindre 27 millions en 2010/2011 dont 17%, soit 4,7 millions, sont arrivés depuis 2005 (OECD/UNDESA, 2013).

Les stratégies juridiques jouent un rôle important dans cette course mondiale en transformant les objectifs nationaux en des plans réalisables, à travers lesquels la concurrence pour les plus brillants se manifeste (Shachar & Hirschl 2013, p. 73). Les pays qui cherchent à attirer des talents internationaux adoptent des mesures proactives et les politiques de l'OCDE en révèlent un large éventail. Elles vont des incitations économiques pour encourager les entrées, à l'aide à l'immigration, en passant par les procédures de reconnaissance des qualifications étrangères, le soutien social et culturel et le soutien à la recherche à l'étranger. Certains pays se concentrent sur quelques mécanismes, tandis que d'autres offrent « quelque chose à tout le monde » (OCDE 2008). Quelle qu'en soit la forme, une enquête menée par l'Organisation des Nations Unies (2010) souligne que 47% des pays développés y participant ont indiqué qu'ils ont mis en place des politiques pour augmenter l'immigration hautement qualifiée. 60% des pays développés déploient, en 2011, des politiques encourageant l'attraction des cerveaux contre 41% en 2005 (Migration trend 2014). D'une certaine manière les États deviennent des chasseurs de tête et des recruteurs zélés de super talents (Shachar & Hirschl 2013, p. 87).

Les propositions du marché de l'immigration se répartissent en deux catégories principales offrant une résidence soit permanente soit temporaire. Ainsi, un immigrant pourrait être admis dans un pays sans avoir une offre d'emploi et être sélectionné sur la base de ses attributs ou être admis à la suite d'une offre d'emploi.

Dans les pays occidentaux, les politiques sélectives de compétences ont déjà une longue histoire parmi des destinations traditionnelles comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande ou les États-Unis. En revanche, les pays européens sont des nouveaux arrivants dans la concurrence pour les talents, dans la mesure où, pendant longtemps, ils ont mis l'accent sur le recrutement de travailleurs manuels (Kapur & McHale, 2005). Toutefois, récemment, afin de rendre la région plus attrayante, des efforts ont été entrepris pour coordonner la politique d'accueil des hautement qualifiés tant à un niveau national qu'à un niveau supranational.

Les régimes sélectifs d'immigration hors Europe

La revue de quelques régimes d'immigration illustre cette tendance. Dans les années 1960, le Canada a élaboré un système de points pour la sélection des immigrants permanents en fonction de leur contribution économique potentielle (Green & Green 1999). Le système a été remodelé dans les années 1990 avec des points accordés principalement à l'expérience de travail, l'éducation, la capacité linguistique en anglais et en français, la flexibilité, l'adaptabilité et l'expérience dans un métier spécialisé. La politique du Canada est passée d'un modèle de migration à une perspective d'attraction de capital humain, visant à sélectionner des travailleurs qualifiés plus jeunes pouvant s'intégrer rapidement dans le marché du travail et bénéficier ainsi au pays. Le système de points du Canada est souple et permet aux décideurs de changer la note de passage afin de mieux répondre aux besoins des professionnels nés à l'étranger (Shachar & Hirschl, 2013, p. 128).

Les régimes sélectifs d'immigration en Europe

Au sein de l'Union européenne, l'immigration des citoyens non-européens est encore largement le domaine des politiques nationales de chaque État membre. Cependant, de nouvelles politiques ont été introduites au niveau de l'UE avec pour objectif d'attirer les personnes hautement qualifiées de l'étranger (Mahroum 2001; Kahanec & Zimmermann 2010), entre autres, en mai 2009, l'adoption de la carte bleue européenne (Facchini & Lodgiani 2014). Cette carte, initiative typique axée sur les employeurs, était un permis de séjour permettant à son détenteur de travailler et de vivre dans un pays européen uniquement octroyé aux travailleurs hautement qualifiés non ressortissants d'un des États membres de l'espace économique européen. La carte était fournie aux personnes admises dans le cadre du programme de

migration, ayant un contrat de travail, des qualifications professionnelles élevées et un salaire supérieur au minimum fixé aux échelons nationaux. Cependant, elle visait également à gérer efficacement l'afflux de migrants vers l'UE en tenant compte de l'évolution démographique et de la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, considérant que cette mesure n'avait pas tenu ses promesses en tant que programme paneuropéen destiné à attirer des ressortissants talentueux et hautement qualifiés de pays tiers, la Commission européenne a proposé, en juin 2016, l'établissement d'une nouvelle formule facilitant les conditions d'entrée et de séjour de ces ressortissants. Elle concerne particulièrement les chercheurs et les étudiants, leur donnant le droit de rester sur le territoire d'un État membre où ils ont achevé leur recherche ou leurs études, pendant neuf mois afin soit de trouver un travail soit de créer une entreprise.

A un niveau national également, les pays européens ont progressivement axé leurs politiques d'immigration sur l'attraction des personnes hautement qualifiées. Entre autres, la France applique une approche discrétionnaire de la « valeur ajoutée » dans l'embauche d'un travailleur étranger exprimée en termes de nouvelles compétences ou de ressources représentées par le candidat pour la France (Chaloff & Lemaitre 2009). Comme de nombreux pays européens, la France a une longue histoire de l'immigration, mais à partir de 2000, l'accent est mis sur la migration de travailleurs qualifiés. Les lois de 2006 et 2007 contiennent des dispositions qui encouragent explicitement la migration hautement qualifiée (Faccini & Lodigiani 2014). Elles envisagent un permis de travail de trois ans pour les professionnels tels que les scientifiques, les cadres et les universitaires. La loi de 2006 a instauré un visa de compétences et de talents qui n'est soumis à aucune restriction numérique. Les candidats admissibles doivent être en mesure de démontrer qu'ils contribueront au développement économique, intellectuel et culturel de la France et de leur pays d'origine. Fait intéressant, le gouvernement français, conformément à la loi, ne dit émettre un visa que pour les immigrants qualifiés de pays en développement, ayant signé un accord de « co-développement » avec la France ou si l'immigrant s'engage à

retourner dans son pays d'origine dans les six ans. La France a également mis en place des incitations fiscales pour les professionnels étrangers. En 2012, le Pacte national pour la croissance du président Hollande n'en a pas modifié les objectifs.

En tenant compte des exemples ci-dessus, on peut donc conclure que les politiques d'immigration des pays industriels à revenus élevés sont de plus en plus axées sur les compétences. Elles découlent d'une perception de pénurie réelle ou supposée dans de nombreux domaines importants pour la concurrence internationale.

L'attraction des étudiants étrangers

Dans la course pour le talent, l'encouragement des étudiants diplômés étrangers à rester au Nord est également devenu un outil dans la compétition internationale. Il existe deux principaux canaux par lesquels les étudiants étrangers sont utilisés comme un terreau de recrutement des talents : en leur permettant de travailler pendant leurs études et en permettant des changements de statut après leurs études (Chaloff & Lemaitre, 2009). Ces mesures sont particulièrement intéressantes dans la mesure où le nombre des étudiants étrangers est en hausse constante dans les pays de l'OCDE où ils représentent déjà plus de 6 % de tous les étudiants. En 2013, on comptait 3 millions d'étudiants en mobilité internationale inscrits dans un pays de l'OCDE dont 23% étaient originaires de Chine. En moyenne, ces étudiants représentaient 8% du nombre total des étudiants du supérieur mais 13% des étudiants inscrits en master et 22% des étudiants inscrits en doctorat dont 55% en ingénierie et en sciences.

Un grand nombre de pays de l'OCDE ont établi des passerelles pour les diplômés étrangers afin de devenir des travailleurs migrants. Récemment, nombre d'entre eux ont changé leurs règles à cet égard, tandis que la pénurie de travailleurs qualifiés les a incité à amender leurs lois d'immigration.

Parmi de nombreux exemples, depuis 2011, les diplômés des universités autrichiennes peuvent obtenir un visa pour trouver un emploi en Autriche. Les membres de la famille reçoivent aussi un accès au marché du travail (Fassmann & Reeger 2008). En outre, les étudiants étrangers diplômés des universités autrichiennes sont autorisés à changer leur statut en résidents permanents s'ils trouvent du travail hautement qualifié.

Depuis 2011, la Nouvelle-Zélande accorde des points aux étudiants qualifiés (OCDE 2013, Hodgson & Poot 2010). Pendant ce temps, le Canada a invité plus de 1000 ressortissants étrangers actuellement en doctorat ou récemment diplômés à déposer une candidature dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires (MacDonald 2013).

L'offre de savoir faire

Les données convergentes illustrent que la migration croissante de travailleurs hautement qualifiés est en forte hausse. En outre, les taux de travailleurs hautement qualifiés migrants ont dépassé les taux d'émigration totale pour la plupart des pays d'origine, ce qui reflète la nature sélective de la migration. Les données de l'OCDE-UNDESA (2013) illustrent que le nombre d'immigrants avec un diplôme de troisième cycle dans les pays de l'OCDE a augmenté de 70 % durant la dernière décennie pour atteindre 27 millions en 2010-11. Environ 30 % de tous les migrants dans la zone OCDE étaient très instruits. Cette tendance a été principalement tirée par la migration de l'Asie, dans la mesure où un cinquième des migrants étaient originaires de l'Inde, de la Chine ou des Philippines. Dans le même temps, une personne sur neuf née en Afrique et ayant un diplôme de troisième cycle vivait dans un pays de l'OCDE. Les chiffres correspondants pour l'Amérique latine et les Caraïbes étaient de 1 sur 13 et de 1 sur 30. Les données convergent également pour montrer que la migration des personnes hautement qualifiées est importante dans les pays ayant de petites populations et les États insulaires. En 2010, près de 90 % des personnes

hautement qualifiés nées en Guyane vivaient dans les pays de l'OCDE. En ce qui concerne la Barbade, Haïti et Trinité-et-Tobago plus d'individus qualifiés vivent en dehors de leur pays qu'à l'intérieur. La proportion de personnes hautement qualifiées résidant dans les pays de l'OCDE est également importante pour la Jamaïque (46 %), Tonga (44 %), le Zimbabwe (43 %), l'île Maurice (41 %), la République du Congo (36 %), Belize (34 %) et les îles Fidji (31 %). En revanche, les pays à forte population, dont le Brésil, la Chine et l'Inde ont des taux faibles d'émigration de travailleurs hautement qualifiés (en dessous de 3,5 %) mais le nombre absolu est important. Les données de l'OCDE-UNDESA soulignent également que le Burundi, le Lesotho, le Malawi, les Maldives, le Mozambique, la Namibie, le Niger, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, la Tanzanie, et la Zambie avaient des taux de travailleurs hautement qualifiés vingt fois supérieurs au taux d'émigration totaux d'émigration. En outre, la migration des femmes instruites est plus prononcée que celle des hommes, en particulier pour les Maldives, la République du Congo, la Sierra Leone et le Togo.

Selon une étude réalisée par le *The Journal of black in higher education* (1999-2000), aux États-Unis, les immigrés Africains sont les plus nombreux à posséder un diplôme universitaire. Avec plus de 48 % de diplômés, ils sont un peu plus nombreux que les Asiatiques, presque deux fois plus nombreux que les Caucasiens et presque quatre fois plus nombreux que les noirs américains. En 1997 19,4 % des immigrants Africains possédait un diplôme universitaire contre plus de 86 % aujourd'hui.

Étudier à l'étranger est devenu une première étape vers l'émigration. Comme indiqué plus haut, selon les Indicateurs de l'éducation, 2013/5 de l'OCDE 2013, entre 2000 et 2011, le nombre d'étudiants étrangers a plus que doublé. En 2011, les pays de l'OCDE accueillaient 77 % de tous les étudiants inscrits en dehors de leur pays de citoyenneté.

Finalement, profitant de la demande croissante de talents, certains pays en développement commencent à considérer l'émigration comme un moyen de tirer eux aussi des avantages et établissent des agences de recrutement et d'exportation pour gérer les sorties, former les

migrants potentiels, explorer de nouveaux marchés du travail et encourager les pays riches à employer leurs travailleurs, même si la composition précise des politiques varie d'un contexte à l'autre. D'autres ont établi des programmes pour attirer les transferts de fonds, tandis que d'autres encore ont négocié des accords bilatéraux sur l'emploi au nom de leurs travailleurs migrants. Quelques pays offrent une assistance aux migrants qui cherchent à revenir après une période de travail à l'étranger et certains ont des programmes spéciaux pour attirer les émigrants de retour qui ont acquis des niveaux élevés de compétences ou une richesse considérable accumulée à l'étranger (Massey 2003). Dans certains cas, des approches souples sur la double nationalité sont adoptées dans l'espoir qu'une fois que l'émigrant est de retour, il investira.

Les conséquences de l'attraction des cerveaux

L'attraction des savoirs ou des cerveaux peut entraîner de graves conséquences pour les pays du Sud. En effet, la fuite des cerveaux se réfère généralement à l'émigration permanente ou de longue durée de personnes qualifiées qui ont fait l'objet d'un investissement éducatif considérable par leur propre société. Or, elle est en hausse et elle est favorisée par le Nord.

Récemment, la définition générale de la fuite des cerveaux s'est modifiée. « Deux conditions sont nécessaires pour que l'on puisse parler de fuite des cerveaux. Tout d'abord, il doit y avoir une perte importante de la population très instruite. Ensuite, des conséquences économiques préjudiciables doivent suivre » (Lowell, 2013). De nombreux rapports soulignent les avantages de la fuite des cerveaux pour les pays source en mettant en évidence l'avantage des envois de fonds et les compétences acquises à l'étranger. Dans le même temps, ils font aussi valoir que les effets négatifs sont difficiles à constater tout en déplorant la perte des talents locaux. Néanmoins, le nombre croissant de rapports détaillant comment faire face à la fuite des cerveaux et la multiplication des recommandations concernant la question démontrent qu'elle

ne peut pas être ignorée et que, globalement, elle est considérée comme un problème. Cependant, il est difficile d'imaginer comment les effets dits positifs pourraient remplacer ou être plus utiles que les médecins, les infirmières, les enseignants dans des lieux où ils sont absolument nécessaires, comme il ne peut y avoir de doute que l'émigration des médecins est une perte pour les systèmes de santé des pays d'origine. Aujourd'hui, « les conséquences de l'émigration des médecins, dont beaucoup viennent de pays pauvres, varient de nation à nation, mais il y a toujours un coût pour le pays d'origine en termes de ressources financières (investissement dans l'éducation) et de capital humain (doué, gens ambitieux) » (Mullan, 2005). L'émigration des médecins d'Afrique subsaharienne qui ne dispose que de 2 % des médecins du monde et se caractérise par un quart de la morbidité mondiale est particulièrement inquiétante. Depuis 1970, à la suite de l'émigration à grande échelle et la formation médicale limitée, il y a eu une croissance négligeable ou négative de la densité de médecins dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne. L'Afrique subsaharienne héberge environ 14 % de la population mondiale (1,2 milliard) mais ne dispose que de 3 % des professionnels de la santé dans le monde dont 17,5 % avaient émigré en 2005 (OMS, 2006). Le nombre de médecins pour 1000 habitants est à peine de 0,11 en République démocratique du Congo (CIA 2014). Le paradoxe est que dans le même temps, pour combler le vide créé par la pénurie des compétences, les pays africains dépensent environ 4 milliards de dollars par an pour employer environ 100.000 expatriés non africains.

Les experts internationaux affirment que le capital humain devrait être renforcé dans les pays en développement. Cependant, dans les conditions actuelles, ce renforcement nourrit l'émigration.

En outre, « Les pertes globales du capital humain cachent des conséquences sectorielles importantes » (Kapur & McHale 2005, p. 102). Si les conséquences de la migration des travailleurs de la santé ont été largement abordées, les conséquences de la migration des

spécialistes de l'éducation sont moins étudiées. À cet égard, Kapur et McHale (2005, p. 104) déclarent, qu'au fil du temps, l'émigration dans ce domaine pourrait aboutir à une baisse de la qualité du capital humain. En effet, dans le secteur de l'éducation, les problèmes et les conséquences à long termes apparaissent inquiétantes. « Lorsqu'un marché n'est plus confiné à l'intérieur des frontières nationales, les enseignants des universités de certains pays en développement sont disposés à travailler dans les écoles secondaires des pays développés voire dans toute autre profession, tant qu'ils peuvent partir. Lorsque les pays développés pratiquent une sélection, un cercle vicieux s'enregistre, dans lequel les individus à l'extrémité supérieure de la distribution du capital humain émigrent et laissent derrière eux une multitude de qualification moindre. Cela pousse les autres individus à l'extrémité supérieure à envisager eux aussi de partir mais décourage dans le même temps toute personne qui a quitté son pays auparavant de rentrer, assurant ainsi que la médiocrité devienne enracinée dans les institutions (Kapur & McHale 2005, p. 104).

Le même raisonnement s'applique à la recherche dans les pays en développement où la productivité des chercheurs est beaucoup plus faible et où, comme pour la santé, le secteur privé devient le seul moyen de s'en sortir, dans la mesure où, dans les hôpitaux privés, les salaires sont plus élevés et les conditions de travail meilleures. Il en est de même dans les universités privées.

Ainsi, on peut conclure que, dans certains domaines, l'émigration, soutenue par la libéralisation du marché et la demande des pays économiquement forts, a mené à une situation dualiste dans les pays de départ où un secteur privé dynamique, souvent concentré sur la maximisation des profits, et un secteur public, de mauvaise qualité ouvert à la majorité, se côtoient.

Ainsi, l'attraction des cerveaux, outre l'appropriation de nouvelles ressources du Sud, mène aussi à de sérieux problèmes de développement, d'inégalités et d'injustice.

Dans ce sens, l'attraction des cerveaux correspond aussi à une extraction de « ressources nouvelles » des pays les plus faibles par les pays les plus riches. Même si ce type de phénomène est aussi visible au sein des pays du Nord, ses conséquences sont nettement moins dramatiques.

Bibliographie

Boeri, T., Brücker, H., Docquier, F. and Rapoport, H. (eds.). 2012. *Brain Drain and Brain Gain, The Global Competition to attract High-skilled Migrants* – Oxford, Oxford University Press.

Borjas, G. J. 1999. *Heaven's door: Immigration policy and the American economy* – Princeton, University Press.

Borna, S. & Stearns, J. M. 2002. The Ethics and Efficacy of Selling National Citizenship - *Journal of Business Ethics*, 37 (2), 193-207.

Central Intelligence Agency. 2014. *The World Factbook* - <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/as.html>

Chaloff, J. & Lemaitre, G. 2009. *Managing highly-skilled labour migration: a comparative analysis of migration policy challenges in OECD countries* - OECD Social, employment and migration working paper 79. <http://www.oecd.org/els/mig/46656535.pdf>

Facchini, G. & Lodigiani, E. 2014. Attracting skilled immigrants: an overview of recent policy developments in advanced countries - *National Institute Economic Review*, 229, R3-R21.

Fassmann, H. & Reeger, U. 2008. *Austria: From guest worker migration to a country of immigration*. IDEA Working Papers - http://www.idea6fp.uw.edu.pl/pliki/WP1_Austria.pdf

Green, A. G. & Green, D. A. 1999. The Economic goals of Canada's immigration policy, past and present - *Canadian Public Policy*, 25, 425-451.

Hartmann, S., & Longthater, M. 2009. *The Race for the Best: A European Perspective on the Brain drain* - Social Watch Annual Report, 15-18.

http://www.socialwatch.org/sites/default/files/ESW2009_ofse_eng.pdf

Hodgson, R. & Poot J. 2010. New Zealand Research on the Economic Impacts of Immigration 2005-2010, Synthesis and Research Agenda - *Economic Impacts of Immigration*, Working Paper Series – Wellington, Dept. of Labour.

Kahanec, M. & Zimmermann, K. F. 2010. *High-Skilled Immigration Policy in Europe*. Discussion Paper 5399 – Bonn, Institute for the Study of Labor.

Lowell, L. B. 2013. Skilled Migration Abroad or Human Capital Flight? - *Migration Information Source*, June.

<http://www.migrationinformation.org/USfocus/display.cfm?ID=135>

Kapur, D. & Mchale, J. 2005. *Give Us Your Best and Brightest, The Global Hunt For Talent And Its Impact On The Developing World* - Washington, DC, Center For Global Development.

Koslowsky, R. 2013. Selective Migration Policy Models and Changing Realities of Implementation - *International Migration*, 52 (3), 26-39.

Macdonald, A. 2013. Canada seeks immigrants that fit better - *Wall Street Journal*, 31 August.

Mahroum, S. 2001. Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour - *International Migration*, 39 (5), 27-43.

Massey, D. S. 2003. *Patterns and Processes of International Migration in the 21st Century*. Paper prepared for Conference on African Migration in Comparative Perspective - Johannesburg, South Africa, 4-7 June.

<http://time.dufe.edu.cn/wencong/africanmigration/1Massey.pdf>.

Migration Policy Institute.

<http://www.migrationpolicy.org/research/contributions-high-skilled-immigrants>

Migration Trends, 2014.

http://iomgmdac.org/wp-content/uploads/2015/10/Global_Migration_Trends_2014_PDF.pdf

Mullan, F. 2005. The Metrics of Physicians Brain drain - *New England Journal of Medicine*, 353, 1810-18.

OECD. 2004. *International Migration Outlook 2004*, OECD Publishing.

<http://www.oecd.org/migration/mig/trendsininternationalmigration2004.htm>

OECD. 2008. *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*.

<http://www.oecd.org/sti/inno/41362303.pdf>

OECD. 2012. *International Migration outlook 2012*. <http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>

OECD. 2013. *Economic Surveys: New Zealand*, June. http://colearnr-media.s3.amazonaws.com/economics/oecd/New%20Zealand-economic_survey.pdf

OECD. 2013. *Education Indicators in Focus* <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k43k8r4k821.pdf?expires=1421859781&id=id&accname=guest&checksum=59CB53752B31775CD2C9C5D521B84512>

OECD & UNDESA. 2013. *World Migration in Figures*. <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>

The Journal of black in higher education (1999-2000), News and Views: African Immigrants in the United States Are the Nation's Most Highly Educated Group, p. 60-61.

Shachar, A. 2011. Picking Winners, Olympic Citizenship and the Global Race for Talent - *The Yale Law Journal*, 120, 2088-2139.

Shachar A. & Hirschl, R. 2013. Recruiting 'Super Talent': The New World of Selective Migration Regimes - *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 20 (1), 71-107.

United Nations. 2013. *World Migration Report 2013*.

http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf