

Formation en Chine et employabilité des diplômés camerounais de retour au pays

 GUIAKÉ Mathias^① ,  GONONDO Jean^② &  BÉCHÉ Emmanuel^③

^①Université de Yaoundé I, Cameroun

^{②&③}Université de Maroua, Cameroun

Received: 07/01/2023

Revised: 05/02/2023

Accepted: 20/03/2023

Citation (APA)

Guiaké, M., Gonondo, J., & Béché, E. (2023). Formation en Chine et employabilité des diplômés camerounais de retour au pays. *Revue d'Études Sino-Africaines (RÉSA)*, 2(1), 21–35.
<https://doi.org/10.56377/jsas.v2n1.2135>

Résumé

La présente contribution s'intéresse à l'employabilité des diplômés Camerounais après leurs études en Chine. Elle cherche à déterminer la plus-value de la formation en Chine sur l'insertion professionnelle de retour au Cameroun. Elle se base principalement sur la méthode qualitative, employant ainsi l'entretien approfondi semi-structuré comme technique. Au total, 37 Camerounais ayant obtenu une Licence, un Master ou un PhD en Chine et de retour au Cameroun ont été interviewés. Les résultats montrent que la majorité des répondants ont obtenu un emploi au Cameroun soit depuis la Chine soit immédiatement à leur arrivée au Cameroun. Certains de ces répondants ont obtenu un emploi dans l'intervalle de un à six mois de temps de recherche ; très peu d'entre eux ont mis entre 7 et 9 mois avant d'obtenir leur emploi. Ils exercent pour la plupart dans l'enseignement du chinois et l'interprétariat/traduction. Des recommandations ont été formulées à l'endroit des étudiants camerounais en Chine et du gouvernement camerounais.

Mots clés : formation en Chine, employabilité, Cameroun.

^① **Guiaké Mathias** est titulaire d'un doctorat/PhD en éducation obtenu à l'Université Normale de Zhejiang en Chine. Il est actuellement enseignant permanent, assistant à la Faculté de sciences de l'éducation de l'Université de Yaoundé I au Cameroun. Ses intérêts de recherche portent sur l'éducation comparée, l'éducation internationale et le management de l'éducation.

^② **Gonondo Jean** est titulaire d'un doctorat/PhD en éducation obtenu à l'Université Normale de Zhejiang en Chine. Il est actuellement Chargé de cours à l'École Normale Supérieure de l'Université de Maroua au Cameroun. Il s'intéresse à l'enseignement/apprentissage de la langue chinoise, la culture académique et la coopération sino-africaine dans le domaine de l'éducation.

^③ **Béché Emmanuel** est Maître de Conférences en Sociologie des technologies éducatives à l'Université de Maroua. Il est titulaire d'un doctorat en psychologie et éducation de l'Université de Liège, en cotutelle avec l'Université de Yaoundé I. Au cœur de sa recherche, se trouvent la conception, la représentation, l'usage et l'appropriation des TIC et des dispositifs instrumentés de formation en Afrique.

Training in China and employability of Cameroonian graduates returned home

Abstract

This paper focuses on the employability of Cameroonian graduates after their studies in China. It seeks to determine the added value of the training in China on professional integration upon return to Cameroon. It is mainly based on the qualitative method, using the semi-structured in-depth interview as a technique. A total of 37 Cameroonians who obtained a Bachelor's, Master's, and/or PhD degree in China and returned to Cameroon were interviewed. The results show that the majority of the respondents got a job in Cameroon either from China or immediately upon arrival in Cameroon. Some of these respondents got a job within one to six months of the time taken to find a job; very few of them spent between 7 and 9 months before getting their job. Most of them are working as Chinese language teachers or interpreters/translators. Recommendations were made to Cameroonian students in China and the Cameroonian government.

Keywords: studies in China, employability, Cameroon.

Introduction

Cette étude s'intéresse à l'employabilité des diplômés Camerounais formés en Chine. Plusieurs recherches ont relevé que le nombre de diplômés formés à l'étranger de retour dans leur pays d'origine ne cesse d'augmenter ces dernières années. Cependant, peu d'études s'attardent sur l'apport de cette formation à l'extérieur sur l'employabilité de ces diplômés.

La formation des étudiants à l'étranger est motivée par plusieurs facteurs en rapport avec les réalités de leur pays d'origine, ou encore l'attractivité des pays de destination. Ces facteurs sont notamment d'ordre éducatif, économique, socioculturel, politique, et même environnemental. Les principales raisons qui poussent les étudiants à quitter leurs pays d'origine sont entre autres le manque d'accès à une éducation de qualité, le manque d'opportunité d'emploi, l'instabilité politique et les catastrophes naturelles dans les pays d'origine (Wen & Hu, 2019; Bachir, 2020). Les principaux facteurs qui attirent les étudiants internationaux dans les pays de destination sont la réputation des institutions universitaires, la dynamique socioéconomique (Jiani, 2016), les opportunités d'emploi, les bourses d'étude, les facilités de recherche, le salaire élevé, l'exposition internationale (Konduah, 2018) et surtout les connaissances pointues, adaptées aux nouvelles exigences du marché du travail. Plusieurs études relèvent le changement de paradigme dans l'attitude des diplômés formés à l'étranger. Ils optent de plus en plus pour le retour dans leurs pays d'origine. En effet, encouragés par l'amélioration des conditions socioéconomiques de leurs pays d'origine, poussés par le désir de construire une carrière stable et de rester auprès de leurs familles, beaucoup de diplômés formés à l'étranger ne restent plus dans leurs pays d'accueil après la formation, mais préfèrent rentrer dans leur pays d'origine. Cependant, que deviennent-ils après leur retour? Réussissent-ils à s'intégrer facilement avec les diplômés étrangers? Sont-ils satisfaits de leur formation à l'étranger? Très peu de recherches examinent les questions relatives aux études à l'extérieur et l'insertion professionnelle

(T. Pham, 2020; T. Pham & Saito, 2019). La littérature existante se focalise généralement sur le contexte international de formation à l'étranger et d'insertion professionnelle de ces diplômés. Celle qui porte sur le contexte camerounais est limitée. L'on a très peu d'informations sur l'expérience des diplômés camerounais formés à l'étranger en matière d'insertion professionnelle au Cameroun.

Pour combler ce gap, cette étude vise à explorer la situation des diplômés camerounais de retour de la Chine. Il est important de rappeler que la Chine est l'une des destinations d'études les plus empruntées par les étudiants camerounais ces dernières années (Guiaké, Djiraro Mangué, & Gonondo, 2021). Pour cela, cette réflexion s'intéresse tout d'abord à l'appréciation des études en Chine et les raisons qui expliquent le retour des diplômés camerounais. Ensuite, elle s'attarde sur les expériences d'insertion ou de réinsertion professionnelle dès leur retour au Cameroun. Enfin, sur la base des expériences de ces diplômés et de leurs suggestions, cette contribution présente des recommandations aux compatriotes restés dans les pays d'accueil et à l'endroit de l'État du Cameroun.

I. Revue de littérature

I.1 Retour des diplômés dans leur pays d'origine

Plusieurs études montrent que beaucoup de diplômés retournent dans leurs pays d'origine après une formation à l'étranger. Il existe de nombreuses statistiques sur le nombre d'étudiants étrangers en formation dans un pays donné. Cependant, les données sur le nombre de diplômés formés à l'étranger et de retour dans leur pays d'origine sont quasiment absentes. Ce déficit se justifie par les difficultés à les recenser sur le plan national ou international et à les mettre à jour. Certains pays disposent de données qui sont limitées à certaines institutions individuelles ou certains domaines d'étude précis. Ces données sont généralement sectorielles. Nous avons, par exemple, les études de Felbermayr et Reczkowski (2014) citée dans Gérard & Sanna (2017) et de Van Bouwel & Veugelers (2014) qui ne portent que sur le taux d'étudiants qui restent dans leur pays d'accueil après leur formation dans un domaine d'étude bien précis. Certaines études portent sur les diplômés formés à l'étranger et qui décident de rester dans des institutions précises. En plus, il faut remarquer que certains travaux à l'instar des études de Iqbal, Hui, Hafeez, Khan, & Ahmad (2019) et de Guiaké et al. (2021) ne se focalisent que sur les intentions d'étudiants concernant leur retour ou non dans leurs pays d'origine. Il se pose donc le problème de la fiabilité de ces données car les intentions peuvent changer durant le cursus académique. Les recherches qui présentent un aperçu sur le nombre de diplômés de retour dans leur pays d'origine ne sont pas nombreuses. Nous avons trouvé quelques études portant sur certains pays comme le Singapour, la Corée du Sud et la Chine. En ce qui concerne la Chine par exemple, le rapport de Kong (2018) révèle que 670.000 et 750.000 étudiants chinois sont rentrés respectivement en 2017 et 2018 de l'étranger avec, selon Zweig & Ge (2018), un taux de retour allant de 14% en 1978 à 79 % en 2001.

L'analyse de la littérature sur la question laisse percevoir que la plupart des pays dans lesquels le taux de retour des diplômés formés à l'étranger est en hausse sont généralement les pays émergents ou encore les pays où les conditions de vie et de travail, les opportunités d'emploi et l'offre d'une éducation de qualité

sont en nette amélioration. Il s'agit notamment de certains pays asiatiques et de l'Amérique latine qui se sont rapidement développés ces dernières décennies (Ball, 2018).

Qu'il s'agisse cependant des pays émergents ou des pays en voie de développement, il ne sera pas superflu d'examiner l'expérience d'insertion ou de réinsertion professionnelle des diplômés formés à l'étranger dans leur pays d'origine.

I.2 Impacts des diplômés étrangers sur l'insertion professionnelle de retour au pays

Des résultats d'études portant sur la question de l'employabilité des diplômés de retour dans leur pays d'origine concordent sur le fait qu'ils passent par une certaine réadaptation plus ou moins difficile à leur nouvel environnement. Il ressort que ces diplômés doivent se réadapter à l'environnement familial, socioéconomique et professionnel. En ce qui concerne l'insertion ou la réinsertion professionnelle qui fait l'objet de cette étude, les résultats des recherches sont quelque peu mitigés. Certaines contributions révèlent que l'employabilité des titulaires d'un diplôme étranger est plus facile (Kail 2008; Barry 2011). D'autres à l'instar de Dia (2015), par contre, émettent des réserves et relèvent que les diplômés étrangers ne débouchent pas forcément sur une insertion professionnelle aisée, et quelquefois les diplômés nationaux s'insèrent plus facilement que ceux formés à l'étranger.

Dans le rang de ceux qui pensent que la formation des diplômés formés à l'étranger est plus avantageuse, Kail (2008) pense qu'une insertion professionnelle avec un diplôme étranger est plus rapide. Elle affirme que le fait de détenir un diplôme étranger réduit considérablement la durée de recherche d'emploi. Dans son étude, elle relève que les personnes diplômées de France avaient réussi à trouver un travail dans les trois mois suivant leur retour au Maroc. C'est aussi ce que révèle Barry (2011) dans son étude portant sur les diplômés guinéens formés au Canada. Ce dernier souligne que sur le plan professionnel, le séjour canadien est perçu comme ayant eu un impact très positif sur leur carrière car les diplômés canadiens sont prisés en Guinée. Par conséquent, trouver un emploi en Guinée avec ces diplômés n'est pas si difficile. Plus loin, Pham (2018) considère, pour sa part, que les détenteurs des diplômes étrangers ont même un meilleur avancement de carrière et ont dans l'ensemble une vie confortable. Cette déclaration est soutenue par Meijers et Lengelle (2012) qui pensent que les diplômés formés à l'étranger de retour dans leur patrie jouissent d'un certain bien-être et sont très souvent satisfaits de leur niveau de vie. Pour Hao & Welch (2012), ces diplômés formés à l'étranger sont plus respectés et ont un statut social plus élevé.

Dia (2015) constate que le pays de formation joue également un rôle important sur l'employabilité des diplômés. Dans ce sens, l'étude de Pellegrini et Sahib (2016) portant sur les diplômés marocains formés à l'étranger montre, par exemple, que certains employeurs marocains dénigrent très souvent les diplômés des pays de l'Europe de l'Est et portent un intérêt particulier pour les diplômés français. D'autres employeurs, par contre, déclarent que :

L'enseignement supérieur français est désormais « caduque » et supplanté par les diplômés des pays anglo-saxons qui sont « les nouveaux modèles à suivre » : les formations y sont « meilleures », basées sur « la

méritocratie », « l'innovation » et le « développement de l'esprit entrepreneurial» (Pellegrini & Sahib, 2016; p.58).

L'étude de Pellegrini et Sahib (2016) laisse entendre que la majorité des employeurs préfèrent recruter les diplômés formés dans les pays de l'OCDE. Cependant, d'autres auteurs soulignent que les administrations locales ont parfois une préférence pour les profils des diplômés formés au niveau national au détriment de ceux formés à l'étranger. C'est le cas de Dia (2015) qui démontre que le système de recrutements dans les hautes sphères de l'administration au Sénégal privilégient les cursus nationaux sanctionnés par des concours d'entrée dans des grandes écoles nationales. Dans cette étude, Dia (2015) tente de mettre en lumière les différentes préférences des administrations ou entreprises publiques et privées du Sénégal. Les administrations publiques semblent avoir une préférence pour les diplômés formés au niveau national tandis que les entreprises privées semblent privilégier les diplômés formés à l'étranger. D'ailleurs, c'est le même constat qui ressort des études de l'institution dénommée *LockinChina*. L'institution révèle qu'en 2018 les multinationales et les entreprises privées chinoises recrutent beaucoup plus de diplômés formés à l'étranger. Les travaux de cette institution ont démontré qu'environ 69% des diplômés formés à l'étranger travaillent dans les multinationales et entreprises privées, tandis que 22% travaillent dans les structures étatiques et 9% sont employés dans d'autres types d'entreprises. Ce taux élevé d'insertion dans les entreprises privées et multinationales peut aussi s'expliquer par l'expérience et le profil de ces diplômés. Ceux formés à l'étranger semblent très prisés dans les multinationales et les entreprises privées compte tenu du caractère international de ces structures (LockinChina, 2018).

De ce qui précède, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des diplômés formés à l'étranger et de retour dans leur pays d'origine semble prendre en compte plusieurs facteurs. Ces facteurs sont entre autres le pays de formation, le domaine d'étude, les compétences individuelles et l'environnement socioéconomique du pays.

Il ressort que la littérature existante sur l'employabilité des diplômés formés à l'étranger de retour dans leur patrie permet d'avoir une perspective générale sur l'expérience de ces diplômés dans leur quête d'emploi. Toutefois, l'on note que peu d'études traite de cette question en ce qui concerne le Cameroun, d'où l'importance de cet article surtout dans un contexte de débat sur la contribution de la diaspora au développement de la patrie.

2. Méthode de recherche

2.1 Population d'étude

Cette étude qui traite de la question de l'employabilité des diplômés formés à l'étranger, s'attarde particulièrement sur les diplômés camerounais formés en Chine. Ce choix est tout d'abord basé sur le fait que la Chine est devenue l'une des destinations les plus sollicitées par les étudiants camerounais ces dernières années. La Chine est considérée comme la troisième destination la plus prisée par les Camerounais derrière l'Allemagne et la France, qui occupent respectivement le 1^{er} et 2^e rang (Guiaké et al., 2021).

Ensuite, il faut noter que les avancées scientifiques et technologiques de la Chine séduisent beaucoup de pays, y compris les pays occidentaux. Enfin, le choix des diplômés formés en Chine est lié à la question de leur accessibilité. En effet, certains auteurs de cette étude, eux aussi formés en Chine, avaient déjà identifié certaines personnes formées en Chine et de retour au Cameroun, ce qui leur permettait, à partir de la méthode boule de neige, d'avoir accès à plusieurs autres répondants.

Au total, nous avons recensé et contacté 62 camerounais diplômés des institutions d'enseignement supérieur chinoises revenus travailler au Cameroun. Parmi les personnes contactées, 41 personnes ont pris part à cette étude. Parmi les personnes interviewées, après avoir écarté les participants ne répondant pas à certains critères, nous avons exactement eu 37 personnes constituant notre population d'étude.

Concernant la procédure de l'interview, après identification de ces jeunes camerounais diplômés des institutions universitaires chinoises, nous les avons contactés pour un entretien portant sur leurs expériences d'étude en Chine et de recherche d'emploi ou de réinsertion professionnelle de retour au Cameroun. Pour ce faire, nous avons principalement utilisé WhatsApp et WeChat qui sont des applications de messagerie instantanée et d'appel audio et vidéo en ligne pour entrer en contact et prendre rendez-vous avec la cible de notre étude. Compte tenu de la position géographique des participants^① et des limites de moyens financiers des auteurs, nous avons principalement effectué des appels téléphoniques directs pour interviewer tous les participants. Un guide d'entretien contenant 15 questions organisées en plusieurs thèmes parmi lesquels, leurs expériences et évaluation de la formation en Chine, les raisons de leur retour, l'expérience de leur recherche d'emploi au Cameroun et leurs conseils et recommandations respectivement à l'endroit des jeunes camerounais souhaitant revenir au pays après leurs études en Chine et au gouvernement camerounais.

Les détails concernant les données démographiques sont contenus dans le tableau I ci-dessous. Les participants à cette étude ont été sélectionnés sur la base de deux principaux critères: l'obtention d'un diplôme universitaire chinois^② et, l'insertion ou la réinsertion professionnelle au Cameroun après la formation en Chine.

^① Au moment de l'interview, les participants à cette étude se trouvaient dans plusieurs villes du Cameroun, couvrant presque toutes les dix régions. Certains d'entre eux, étaient en mission à l'étranger dans le cadre professionnel (Côte d'Ivoire, Gabon et Mauritanie).

^② Les diplômés sélectionnés ont étudié et obtenu un diplôme d'enseignement supérieur en Chine et ne sont pas allés dans d'autres pays poursuivre leurs études avant de rentrer au Cameroun chercher un emploi.

Table I: Données démographiques des participants

No	Genre	Diplôme	Durée (mois)	Spécialité	Profession
1	M	PhD	immédiatement	éducation	enseignant
2	F	PhD	immédiatement	éducation	enseignante
3	F	Master	trois	éducation	enseignante
4	M	Master	six	administration	entrepreneur
5	M	Master	depuis en Chine	éducation	enseignant
6	M	PhD	un	éducation.	entrepreneur
7	F	PhD	immédiatement	langue	enseignante
8	M	Master	un	éducation	interprète/traducteur
9	M	Master	immédiatement	éducation	enseignant
10	M	Master	immédiatement	éducation	enseignant
11	M	Master	deux	éducation	interprète / traducteur
12	M	Master	un	éducation	entrepreneur
13	M	Master	depuis en Chine	éducation	enseignant
14	F	Master	immédiatement	éducation	enseignante
15	F	Master	depuis en Chine	éducation	enseignante
16	F	Master	depuis en Chine	éducation	enseignante
17	M	Licence	immédiatement	éducation	interprète/traducteur
18	M	Master	depuis en Chine	administration	interprète/traducteur
19	M	Master	immédiatement	éducation	enseignant
20	M	Master	immédiatement	éducation	enseignant
21	F	Licence	six	administration	interprète/traductrice
22	M	Master	immédiatement	administration	interprète/traducteur
23	M	Master	immédiatement	ingénierie	entrepreneur
24	F	Licence	immédiatement	éducation	interprète/traductrice
25	M	Master	un	éducation	interprète/traducteur
26	M	Master	Immédiatement	éducation	enseignant
27	M	Master	sept	éducation	interprète/traducteur
28	F	PhD	immédiatement	éducation	enseignante
29	F	Master	immédiatement	éducation	interprète/traductrice
30	F	Master	deux	éducation	interprète/traductrice
31	M	PhD	immédiatement	langue	enseignant
32	F	Master	immédiatement	éducation	interprète/traductrice
33	F	Licence	neuf	éducation	interprète/traductrice
34	M	Master	deux et demi	éducation	interprète/traducteur
35	F	PhD	quatre	langue	enseignante
36	F	Licence	quatre	administration	interprète/traductrice
37	F	PhD	immédiatement	langue	enseignante

2.2 Collecte et analyse des données

La principale méthode utilisée dans cette étude est l'approche qualitative. L'outil principal de collecte des données a été l'entretien approfondi semi-structuré par appel téléphonique. Le recours à un entretien téléphonique se justifie d'une part par la dispersion des participants à travers tout le pays, certains participants étaient même en mission à l'étranger au moment de l'interview, et d'autre part par les moyens financiers limités des auteurs. Ces raisons rendaient assez difficile la tenue de toutes les interviews en présentiel. Au total 62 personnes ont été contactées, 41 personnes ont participé à l'étude, mais nous avons recueilli 37 interviews complètes et donc utiles. Parmi ces participants, on compte 21 hommes et 16 femmes ; 10 titulaires d'un PhD, 22 titulaires d'un Master et 05 titulaires d'une licence ; 18 enseignants, 15 interprètes/traducteurs et 04 entrepreneurs dans des domaines variés.

Concernant la procédure de l'interview, après le rappel de l'objet d'étude et de l'importance de son implication dans cette étude, le répondant avait la latitude de répondre librement à chaque question posée. Dans chaque cas, les auteurs ont veillé à ce que le participant réponde à toutes les questions posées, ceci par le biais des relances directes ou indirectes (Pellegrini & Sahib, 2016). Les entretiens se sont déroulés entre le 21 novembre 2022 et le 4 janvier 2023. Le temps moyen de chaque entretien était d'environ 30 minutes. Pendant l'interview, les entretiens ont été enregistrés et des notes prises.

Avant de procéder à l'analyse des données, des transcriptions ont été faites après chaque entretien. Lors de l'analyse, nous avons regroupé les différentes informations recueillies par thèmes, qui par la suite ont été analysées, interprétées et discutées.

3. Résultats

Cette partie présente tour à tour l'avis de ces Camerounais sur les études en Chine, les raisons de leur retour au pays, les expériences d'insertion ou réinsertion professionnelle au Cameroun, et enfin les recommandations à l'endroit des étudiants camerounais en Chine et du gouvernement camerounais sur les comportements à adopter afin de mieux rentabiliser les formations à l'étranger en général et en particulier en Chine.

3.1 Appréciation de la formation en Chine

La majorité des répondants interviewés dans le cadre de cette étude sont satisfaits de leur séjour d'études en Chine. Il s'agit d'une satisfaction modérée qui se justifie principalement par l'atteinte de leurs objectifs de départ. Ainsi, plusieurs répondants ont déclaré qu'ils ont réalisé leurs objectifs de départ; certains affirment être allés au-delà de leurs objectifs de départ, car initialement partis pour un programme de master, par exemple, ont finalement poursuivi leurs études jusqu'à obtenir un PhD. D'autres répondants qui s'étaient initialement rendus en Chine pour apprendre la langue chinoise ont fini par s'inscrire dans des filières diplômantes, après une ou deux années de langue.

Par contre, les participants ayant répondu « pas satisfaits » ont évoqué deux raisons principales à savoir: la concentration exclusive sur les études et le regret de n'avoir pas mis à profit leur séjour pour

maitriser la langue chinoise. En ce qui concerne la première raison, bon nombre de répondants pensent qu'ils ont manqué de vision pour diversifier leur apprentissage et multiplier les contacts et relations avec des entrepreneurs chinois pendant leur séjour en Chine. Ils se sont uniquement concentrés sur les études et la capitalisation de leurs différentes unités d'enseignement. En ce qui concerne la deuxième raison, d'aucuns pensent qu'ils auraient bénéficié de beaucoup plus d'opportunités et même d'un meilleur traitement salarial s'ils avaient une meilleure maîtrise de la langue et culture chinoises. Cet avis est partagé par presque tous les répondants, notamment ceux qui se sont spécialisés en langue chinoise, ceux qui avaient le chinois comme langue d'instruction, et même ceux qui avaient l'anglais comme langue d'instruction.

En conclusion, malgré certains regrets relevés, les Camerounais revenus au pays après leurs études apprécient leur séjour en Chine. La majorité des répondants affirment être satisfaits de leur formation car ils ont pu obtenir un emploi grâce à leurs études en Chine.

3.2 Raisons du retour au Cameroun

Plusieurs raisons semblent motiver le retour des Camerounais formés en Chine. Les raisons les plus évoquées sont entre autres le désir de revenir au Cameroun contribuer au développement de son pays, l'insertion professionnelle quelque peu difficile en Chine, l'obtention d'un travail au Cameroun, la reprise de service (pour ceux qui avaient déjà un travail avant d'aller en Chine) et les raisons familiales.

Plusieurs répondants ont opté pour le retour au pays par patriotisme. En effet, ils considèrent que le Cameroun a besoin de tous ses fils et filles pour contribuer à son développement. Le retour au bercail après les études en Chine était donc un devoir car « on peut mieux servir son pays en y travaillant » comme le déclare un répondant. L'un des répondants affirme: «Je me sens plus utile au Cameroun qu'en Chine».

Certains diplômés retournent au Cameroun par manque d'opportunités de travail en Chine. Il faut souligner que malgré les efforts consentis par le gouvernement chinois pour augmenter le taux d'insertion professionnelle des étrangers en Chine, ce taux reste encore inférieur à celui des pays européens et américains. L'obtention du permis de travail reste rigoureuse et contrôlée. En outre, avec l'avènement du Covid-19, l'insertion professionnelle des étrangers est devenue plus difficile en Chine. Certains participants ont clairement signifié qu'ils sont revenus au Cameroun suite à la crise sanitaire du Covid-19 car cette crise a rendu leur insertion professionnelle plus difficile.

Un autre facteur qui pousse certains diplômés camerounais à revenir au pays est la reprise de leur service (pour ceux qui avaient déjà un travail avant d'aller en Chine). En effet, certains diplômés se sentaient obligés de rentrer pour reprendre leur travail à la fin de leur formation. Certains justifient ce choix par leur précédent engagement et d'autres par le manque d'offre d'emploi plus rentable en Chine.

Les raisons familiales sont également à l'origine du retour d'un nombre important des diplômés camerounais formés en Chine. Certains répondants nous ont confié qu'ils sont rentrés afin d'être auprès de leur famille, car très souvent, il y a des questions familiales qui nécessitent leur présence. De ce fait, ils ont opté pour un retour au bercail.

Compte tenu de toutes les raisons énumérées plus haut, de nombreux diplômés camerounais optent pour une insertion professionnelle au bercaïl. Aussi, il serait donc judicieux d'explorer comment les diplômés camerounais formés en Chine parviennent à s'intégrer professionnellement, et ainsi identifier les différents métiers qu'ils exercent.

3.3 Expériences et secteurs d'employabilité au Cameroun

Les résultats de la présente recherche sur la question de l'employabilité des diplômés camerounais formés en Chine montrent que de manière générale ces derniers parviennent à une insertion professionnelle rapide. Leur insertion ou réinsertion professionnelle se passe en général en moins de six mois après leur retour. Un certain nombre de répondants ont d'ailleurs réussi à un entretien d'embauche depuis la Chine. Près de la moitié de répondants ont même fait état d'une insertion ou réinsertion professionnelle immédiate, c'est-à-dire dès leur retour au pays. Seulement un nombre insignifiant de répondants ont obtenu un emploi après sept mois de recherche.

Les participants à cette étude peuvent être regroupés dans deux catégories professionnelles principales, notamment l'enseignement et l'interprétariat/traduction. Ceux qui font dans l'enseignement peuvent être répartis en deux sous-catégories: ceux qui exerçaient déjà cette fonction avant d'aller en Chine et ceux qui ont intégré ce corps de métier à leur retour. Ceux qui exerçaient déjà cette fonction avant d'aller en Chine sont pour la majorité des enseignants des lycées et collèges, qui ont aussitôt regagné leur poste de travail après leur formation en Chine. La seconde catégorie regroupe les enseignants recrutés par l'Institut Confucius. Ces enseignants sont pour la plupart recrutés depuis la Chine. Ils ont passé leur entretien d'embauche depuis la Chine ou à leur arrivée au Cameroun.

Quant à la catégorie interprétariat/traduction, l'expression « interprètes/traducteurs » est utilisée pour désigner les diplômés Camerounais revenus de Chine et qui interprètent ou traduisent dans les entreprises chinoises. Certains d'entre eux ont obtenu leur emploi depuis la Chine, d'autres dès leur retour au pays. Bon nombre d'entre eux étaient attendus avec impatience dans ces entreprises. À cet effet, une répondante nous a révélé qu'elle a regagné l'entreprise chinoise le lendemain de son retour au Cameroun.

Outre les deux principales catégories, un nombre réduit de diplômés se sont lancés dans l'entrepreneuriat, plus précisément dans les secteurs tels que les services d'import-export, l'offre de formation en langue et culture chinoises, et la prestation de services à l'endroit de ceux et celles qui voudraient faire des études en Chine ou investir au Cameroun.

De ce qui précède, il ressort que l'insertion professionnelle des diplômés camerounais formés en Chine n'a pas été très difficile pour la majorité des participants à la présente étude. La plupart des personnes interviewées ont obtenu leur travail en moins de trois mois, très peu de répondants l'ont obtenu après six mois. L'on remarque aussi que les diplômés camerounais formés en Chine travaillent principalement dans les domaines de l'enseignement du chinois et de l'interprétariat dans les entreprises chinoises.

4. Discussion

Les résultats de cette étude sur l'employabilité des diplômés formés en Chine interpellent sur au moins deux points : la durée de recherche d'emploi et la mise à profit des expériences de ces diplômés.

Il est à noter que l'insertion professionnelle rapide soulignée plus haut semble être étroitement liée au secteur d'activité, car certains diplômés affirment avoir obtenu leur emploi en Chine, avant même leur retour au Cameroun. En effet, l'employabilité dans les secteurs d'activités tels que l'interprétariat/traduction, l'enseignement de la langue chinoise pour le compte de l'Institut Confucius sont liés à l'expérience d'étude en Chine. D'ailleurs, les entrepreneurs chinois présents en Afrique semblent avoir une préférence pour les diplômés formés en Chine, car ces derniers seraient nettement mieux en matière de maîtrise et connaissance de la langue et culture chinoises. Ces deux facteurs constituent une plus-value dans l'interprétariat/traduction et l'enseignement du chinois. À cet effet, bon nombre de participants considèrent que le fait d'avoir étudié en Chine a beaucoup contribué à leur insertion professionnelle. Les répondants ont affirmé qu'à l'Université de Maroua, par exemple, tous les enseignants de chinois ont une expérience d'étude en Chine. Les interprètes/traducteurs qui travaillent dans les entreprises chinoises au Cameroun soulignent aussi la préférence qui est portée sur les diplômés formés en Chine au détriment de ceux qui sont formés uniquement au Cameroun. Sur ce point, nous pouvons dire que les diplômés formés en Chine ont un avantage en ce qui concerne l'insertion professionnelle au Cameroun, surtout dans le domaine de l'enseignement du chinois et de l'interprétariat/traduction dans les entreprises chinoises. Ce résultat rejoint celui de [Kail \(2008\)](#) et [Barry \(2011\)](#) qui trouvent que le séjour d'études à l'étranger a un impact très positif sur la recherche d'emploi.

Toutefois, la différence est perceptible dans les secteurs d'activités qui n'ont pas de rapport avec la langue chinoise. L'on remarque que les diplômés formés en Chine dans une langue d'instruction autre que le chinois et ne pouvant ni enseigner, ni interpréter en chinois, mettent plus du temps à obtenir un emploi. Ces derniers font face à la concurrence des diplômés formés dans d'autres pays étrangers notamment les pays occidentaux voire des diplômés formés au niveau national. Certains répondants nous ont confié avoir l'impression que les employeurs publics et privés préféreraient les diplômés formés dans les pays occidentaux au détriment de ceux formés en Chine ou dans les pays de l'Asie en général. Sur ce point, bien que l'imaginaire populaire entretienne l'idée selon laquelle la Chine reste toujours un « géant au pied d'argile », il est à noter que cette dernière surprend bon nombre de pays, y compris ceux « développés » par son modèle de développement économique, technologique et scientifique ces dernières années.

Le deuxième point d'analyse concerne la nécessité de l'implication de l'État pour la mise à profit des expériences de ses ressortissants formés en Chine, un pays qui connaît un développement rapide. Leurs expériences pourraient être d'un grand apport au développement du Cameroun, surtout dans les domaines technologiques et scientifiques susmentionnés. Bon nombre de ces talents revenus de la Chine ne se trouvent pas dans des secteurs stratégiques adaptés à leurs profils. Plusieurs répondants ont d'ailleurs relevé qu'ils ne sont pas dans les dispositions nécessaires pour mettre en pratique toutes les « *best practices* » apprises en Chine. Leur contribution au développement du pays reste donc limitée. Sur la base de leurs

diverses expériences, ils ont d'ailleurs émis des suggestions à l'endroit des compatriotes qui sont encore en Chine.

5. Recommandations

Les recommandations des répondants à cette étude sont classées en deux catégories : les recommandations à l'endroit des étudiants camerounais encore en Chine et celles à l'endroit du gouvernement camerounais. L'on remarque que sur la question du retour après la formation en Chine, les avis des répondants sont mitigés. Sur ce point, aucun participant n'encourage les diplômés formés à l'étranger en général et en Chine en particulier à rester de manière inconditionnelle dans leur pays d'accueil après la formation. Bon nombre de répondants considère qu'une insertion professionnelle dans le pays d'accueil n'est envisageable que lorsqu'on n'a pas d'opportunité d'emploi, ni de projet dans son pays d'origine. D'aucuns suggèrent qu'ils doivent évaluer l'opportunité la plus rentable. D'après cette tendance, si l'emploi obtenu dans le pays d'accueil est plus profitable que celui prospecté au Cameroun, il serait bénéfique d'y rester et de contribuer au développement du Cameroun à distance. Toutefois, si l'emploi prospecté au Cameroun paraît plus avantageux, il serait préférable de rentrer au pays. À ce sujet, un certain nombre de répondants ont relevé qu'ils seraient tentés de repartir en Chine s'ils avaient une opportunité de travail plus rentable que leur emploi actuel au Cameroun. En revanche, certains répondants considèrent qu'il est préférable de rentrer contribuer au développement de son pays. Pour ces derniers, le Cameroun offre d'ailleurs plus d'opportunités; et par ricochet, il faut rentrer les saisir et rester auprès des siens. Une autre catégorie non négligeable de répondants estime que pour saisir ces multiples opportunités au Cameroun, il faut au préalable dénicher les domaines porteurs et s'y former.

Pour ce qui est des recommandations faites par les répondants au gouvernement, elles peuvent être résumées en quatre points. Le premier point concerne l'orientation, l'encadrement et le suivi des étudiants à l'étranger en général. Il est à noter qu'il serait judicieux d'identifier les besoins de l'État en matière de ressources humaines et d'opter pour une répartition des bourses d'études en fonction de ces besoins. De même, il faut encourager les étudiants non boursiers à opter pour des formations orientées vers la politique de développement national. En ce qui concerne le suivi de ces étudiants pendant leur formation à l'étranger, un répondant affirme:

Il est important que le gouvernement mette sur pied un mécanisme de suivi des étudiants camerounais à l'étranger en général et en Chine en particulier. Le gouvernement doit avoir un fichier clarifiant la répartition des étudiants camerounais à l'étranger. Ce fichier devra comprendre les domaines d'études, la durée de la formation, les institutions de formations etc. Pendant notre étude en Chine nos camarades ressortissants d'autres pays étrangers envoyaient des rapports périodiques à leur pays. Ces rapports décrivent le déroulement de leur formation, leur vie estudiantine en Chine, leurs difficultés, etc. Ce qui n'était pas le cas pour nous, pendant mes cinq années d'études en Chine aucune institution du pays ne m'a demandé l'état de progression de mes études.

Le deuxième point consiste à encourager les talents formés à l'étranger à revenir au pays. Cette option passe par la création d'emploi aux jeunes diplômés. De plus, le gouvernement doit assainir l'environnement des affaires au Cameroun, car un grand nombre de diplômés souhaiterait revenir pour mettre sur pied leurs

projets d'entreprise mais les taxes excessives et la corruption ambiante les découragent. L'État devrait soutenir les jeunes entreprises à travers divers mécanismes telle que l'exonération d'impôts sur une période déterminée et la mise sur pied d'un programme de subvention.

Le point suivant concerne l'employabilité des talents formés à l'étranger. Il s'agit d'analyser les moyens de rentabilisation des expertises des diplômés camerounais revenus de l'étranger. Certains répondants pensent que le gouvernement camerounais gagnerait à associer les diplômés formés en Chine à ses différentes négociations avec les chinois. Ces derniers maîtrisent la langue et la culture chinoise. En outre, les diplômés camerounais qui travaillent dans des entreprises chinoises devraient veiller à l'intérêt de la nation, car ces entreprises ne respectent pas toujours les clauses de coopération. Sur ce point, un répondant pense que « le gouvernement gagnerait à mettre au préalable sur pied un programme de sensibilisation de tous ceux et celles qui travaillent dans des entreprises chinoises, afin de veiller aux intérêts de la nation ». Cependant, pour montrer l'indifférence des autorités camerounaises, une répondante souligne que :

Nous souhaitons protéger l'intérêt de notre pays, mais il est important que l'État montre l'exemple par des inspections régulières sur les sites des travaux non seulement pour protéger les intérêts du pays et des compatriotes, mais aussi pour rappeler le droit et devoir de chaque partie. Il est malheureux de constater que certains responsables de ces entreprises chinoises se livrent à certaines pratiques peu orthodoxes concernant le code du travail camerounais tout en vous faisant savoir qu'ils ne pourront pas être inquiétés. Certains vont jusqu'à vous affirmer qu'il suffit de donner un peu d'argent aux autorités pour classer une affaire. Certains entrepreneurs chinois se permettent de faire ce que nous, ne pourrions songer, faire en Chine. Comment comprendre qu'un interprète/traducteur soit en même temps chauffeur voire même ouvrier, et parfois sans contrat de travail et sans affiliation à la CNPS, des ouvriers sans équipements de sécurité, etc.

Conclusion

Bon nombre de jeunes étudiants souhaitent poursuivre leurs études à l'étranger dans des pays plus développés. Cette ambition serait motivée par l'espoir d'insertion professionnelle assez rapide avec un diplôme étranger, surtout ceux obtenus dans des pays ou des institutions de renommée internationale. À cet effet, cette étude avait pour but de rendre compte de l'insertion ou la réinsertion professionnelle des diplômés camerounais de retour de l'étranger (Chine) ainsi que sur les métiers exercés. L'on relève que les Camerounais formés en Chine réussissent à s'insérer assez rapidement malgré l'existence d'une légère différence en fonction du domaine d'études. Au demeurant, il ressort que ceux qui ont fait des études de langue chinoise ou des formations en rapport avec la langue chinoise s'insèrent plus facilement dans l'enseignement du chinois et l'interprétariat, tandis que les diplômés d'autres domaines, prennent plus de temps, malgré la pertinence de leur formation. Aussi, cette contribution a permis de faire des recommandations à l'endroit du gouvernement camerounais qui gagnerait à s'intéresser davantage au suivi des talents formés à l'étranger en général et en Chine en particulier, en répertoriant leurs domaines d'expertise et en les mettant à contribution pour l'intérêt national. Les prochaines études pourraient s'intéresser au cas des diplômés camerounais restés en Chine après leurs études.

Références

- Bachir, B. (2020). La formation des étudiants étrangers à l'Université de Maroua: les contraintes et les défis d'une intégration académique et sociale. In *Education, formation et apprentissage en contexte multiculturel camerounais* (p. 296). Cheikh Anta Diop (CAD).
- Ball Crystal. (2018). More international students returning home to China and India after graduation than before [Plus d'étudiants internationaux rentrent chez eux en Chine et en Inde après l'obtention de leur diplôme qu'avant]. <https://www.mbacrystalball.com/blog/2018/02/19/international-students-returning-home-after-graduation/>
- Barry, M. G. (2011). *La migration pour études: l'expérience de retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada*. Université de Montréal.
- Dia, H. (2015). Le retour au pays des diplômés sénégalais: entre «développement» et entrepreneuriat privé. *Journal of International Mobility*, 1(3), 115–128. <https://doi.org/10.3917/jim.001.0115>
- Gérard, M., & Sanna, A. (2017). Students' mobility at a glance: efficiency and fairness when brain drain and brain gain are at stake [La mobilité des étudiants en un temps : efficacité et équité lorsque la fuite des cerveaux et le gain de cerveaux sont en jeu]. *Journal of International Mobility*, 1(5), 43–74.
- Guiaké, M., Djiraro Mangué, L. C., & Gonondo, J. (2021). Trends and Orientations of Cameroonian Students upon Graduation from Chinese Higher Education Institutions [Tendances et orientations des étudiants camerounais après des études dans établissements d'enseignement supérieur chinois]. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 8(3), 269–283. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v8i3p269>
- Hao, J., & Welch, A. (2012). A Tale of Sea Turtles: Job-Seeking Experiences of Hai Gui (High-Skilled Returnees) in China [Une histoire de tortues de mer: expériences de recherche d'emploi de Hai Gui (rapatriés hautement qualifiés) en Chine]. *Higher Education Policy*, 25(2), 243–260. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.4>
- Iqbal, K., Hui, P., Hafeez, M., Khan, N. H., & Ahmad, K. (2019). Should I stay or should I go? Foreign-student intent in China [Dois-je rester ou dois-je partir? Intention des étudiants étrangers en Chine]. *Human Systems Management*, 38, 197–208. <https://doi.org/10.3233/HSM-180472>
- Jiani, M. A. (2016). Why and how international students choose Mainland China as a higher education study abroad destination [Pourquoi et comment les étudiants internationaux choisissent la Chine continentale comme destination d'études supérieures à l'étranger]. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0066-0>
- Kail, B. (2008). La mobilité sociale: une issue des études en France? Trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc In G. Étienne (Ed.), *Mobilités étudiantes Sud-Nord Trajectoires scolaires de Marocains en France et insertion professionnelle au Maroc*. P: Publisud.
- Konduah, A. K. (2018). *Brain drain Or Brain gain? Examining The Effects (Impact) Of Foreign Education On Home And Host Countries: The Case Of African Student Migrants In Norway* [Fuite des cerveaux ou gain de cerveaux? Examen des effets (impact) de l'éducation étrangère sur les pays d'origine et d'accueil: le cas des étudiants migrants africains en Norvège]. Norwegian University of Life Science (NMBU).
- Kong, C. (2018). *Development analysis report work together* [Rapport d'analyse du développement travailler ensemble].
- LockinChina. (2018). *Chinese overseas talents career development analysis report* [Rapport d'analyse du développement de carrière des talents d'outre-mer].
- Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: the development of career identity [Récits au travail : le développement de l'identité professionnelle]. *British Journal of Guidance & Counselling*,

- 40(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>
- Pellegrini, C., & Sahib, H. (2016). *Le diplôme étranger, un remède au chômage des diplômés marocains ? Discours et représentations sur l'employabilité des diplômés et la valeur respective des diplômes sur le marché de l'emploi de Marrakech*. Rabat. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01722390>
- Pham, A. (2018). Employers' Perspectives on Vietnamese Returnee Students [Points de vue des employeurs sur les étudiants vietnamiens de retour au pays]. In L. Tran Thi & S. Marginon (Eds.), *Internationalisation in Vietnamese Higher Education* (pp. 201–215). Springer.
- Pham, T. (2020). Reconceptualising employability of returnees : what really matters and strategic navigating approaches [Reconceptualiser l'employabilité des rapatriés: ce qui compte vraiment et les approches de navigation stratégique]. *Higher Education*.
- Pham, T., & Saito, E. (2019). Career development of returnees : experienced constraints and navigating strategies of returnees in Vietnam [Développement de carrière des rapatriés: contraintes vécues et stratégies de navigation des rapatriés au Vietnam]. *Journal of Further and Higher Education* <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1647333>
- Wen, W., & Hu, D. (2019). The Emergence of a Regional Education Hub : Rationales of International Students' Choice of China as the Study Destination [L'émergence d'un pôle régional d'éducation: les raisons du choix de la Chine comme destination d'études par les étudiants internationaux]. *Journal of Studies in International Education*, 23(3), 303–325. <https://doi.org/10.1177/1028315318797154>
- Zweig, D., & Ge, Z. (2018). How Chinese students who return home after studying abroad succeed – and why they don't [Comment les étudiants chinois qui rentrent chez eux après avoir étudié à l'étranger réussissent – et pourquoi ils ne le font pas]. <https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/asia/article/2157081/how-chinese-students-who-return-home-after-studying>