

Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique ?

Antoine Kernén, Antoine Guex

► **To cite this version:**

Antoine Kernén, Antoine Guex. Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique ? : Les jeunes diplômés africains des universités chinoises expérimentent la localisation du personnel des entreprises chinoises.. 2016. halshs-01304697v2

HAL Id: halshs-01304697

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01304697v2>

Submitted on 27 Apr 2016

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

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

Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique ?

Les jeunes diplômés africains des universités chinoises expérimentent la localisation du personnel des entreprises chinoises.

Antoine Kernén et Antoine Guex

N°111 | avril 2016

En s'appuyant sur des entretiens récoltés à Xi'an (République Populaire de Chine) et à Brazzaville (République du Congo), cet article s'intéresse à la formation et aux parcours professionnels d'étudiants africains diplômés d'universités chinoises. L'accroissement du nombre d'étudiants africains dans les universités chinoises prend place dans un contexte marqué par le renforcement des liens économiques et politiques, mais aussi par l'internationalisation progressive de ces universités qui développent de nouveaux cursus en anglais.

Working Papers Series

Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique ?

Les jeunes diplômés africains des universités chinoises expérimentent la localisation du personnel des entreprises chinoises.

Antoine Kernén et Antoine Guex

Avril 2016

Les auteurs

Antoine Kernén est docteur en Science politique de l'Institut d'Etude Politique de Paris. Il a travaillé à l'institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement de Genève et actuellement à la faculté des sciences sociales et Politique de l'Université de Lausanne.

Adoptant une perspective de sociologie politique, il analyse dans ses travaux sur la transition chinoise, différents aspects liés au processus de privatisation. En parallèle depuis quelques années, il conduit et dirige des recherches et sur la présence chinoise en Afrique. Après des premiers travaux sur les petits commerçants chinois en Afrique, il porte actuellement son intérêt sur l'impact des produits chinois en Afrique et plus largement le rôle de la Chine dans un possible retour d'un Etat développementaliste en Afrique. Il a publié récemment un numéro spécial de la revue Politique Africaine intitulé : « China Ltd : Un business Africain » (no 134/2014).

Antoine Guex a obtenu un master en études chinoises et enseigné plusieurs années dans une université chinoise. Il est actuellement doctorant à la Faculté des Sciences Sociales et Politiques de l'Université de Lausanne et écrit une thèse sur les parcours d'expatriation de travailleurs chinois en Afrique.

Le texte

Ce working paper se situe dans le prolongement des rencontres de l'ANR Esca Espace de la culture chinoise en Afrique. Il profite également d'un soutien du Fonds National Suisse de la Recherche supervisé par le professeur Antoine Kernén.

Citer ce document

Antoine Kernén et Antoine Guex, *Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique*, FMSH-WP-2016-111, avril 2016.

© Fondation Maison des sciences de l'homme - 2015

Informations et soumission des textes :

wpfmsh@msh-paris.fr

Fondation Maison des sciences de l'homme
190-196 avenue de France
75013 Paris - France

<http://www.fmsh.fr>

<http://halshs.archives-ouvertes.fr/FMSH-WP>

<http://wpfmsh.hypotheses.org>

Les Working Papers et les Position Papers de la Fondation Maison des sciences de l'homme ont pour objectif la diffusion ouverte des travaux en train de se faire dans le cadre des diverses activités scientifiques de la Fondation : Le Collège d'études mondiales, Bourses Fernand Braudel-IFER, Programmes scientifiques, hébergement à la Maison Suger, Séminaires et Centres associés, Directeurs d'études associés...

Les opinions exprimées dans cet article n'engagent que leur auteur et ne reflètent pas nécessairement les positions institutionnelles de la Fondation MSH.

The Working Papers and Position Papers of the FMSH are produced in the course of the scientific activities of the FMSH: the chairs of the Institute for Global Studies, Fernand Braudel-IFER grants, the Foundation's scientific programmes, or the scholars hosted at the Maison Suger or as associate research directors. Working Papers may also be produced in partnership with affiliated institutions.

The views expressed in this paper are the author's own and do not necessarily reflect institutional positions from the Foundation MSH.

Résumé

En s'appuyant sur des entretiens récoltés à Xi'an (République Populaire de Chine) et à Brazzaville (République du Congo), cet article s'intéresse à la formation et aux parcours professionnels d'étudiants africains diplômés d'universités chinoises. L'accroissement du nombre d'étudiants africains dans les universités chinoises prend place dans un contexte marqué par le renforcement des liens économiques et politiques, mais aussi par l'internationalisation progressive de ces universités qui développent de nouveaux cursus en anglais.

Les diplômés africains des universités chinoises interrogés cherchent généralement à travailler pour une grande entreprise chinoise en Afrique, mais doivent faire face à de nombreuses difficultés en raison de la mauvaise reconnaissance de leur diplôme et du fait que le fonctionnement des entreprises chinoises travaillant à l'international n'est pas encore très internationalisé. Dès lors, les employeurs chinois tendent à les cantonner dans un rôle de traducteur ou d'« intermédiaire culturel ».

Mots-clefs

Chine, Afrique, universités, formations, bourses, entreprises chinoises, stratégie de localisation du personnel

Going China for study and pursue career in Africa : Chinese universities' African graduates experiment staff localization in Chinese firms.

Abstract

Based on interviews collected in Xi'an (People's Republic of China), Brazzaville and Pointe-Noire (Congo), this article focuses on training and careers of African students graduated from Chinese universities. The increasing number of African students in Chinese universities is a phenomenon which occurs in a context of strengthened economic and political ties, but also gradual internationalization of Chinese universities that develop new curriculums in English.

The survey shows that African graduates of Chinese universities are generally willing to work for a large Chinese company in Africa, but face many difficulties due to the poor recognition of their qualifications and the fact that the organization of Chinese companies operating abroad is not yet fully internationalized. Therefore, Chinese employers tend to confine them to translators or "cultural brokers jobs".

Keywords

China, Africa, University, training, scholarship, Chinese company, labour localization strategy

Sommaire

Partir étudier en Chine...	5
Un « <i>softpower</i> » encore assez <i>soft</i>	5
Le renforcement d'une ancienne stratégie de réseautage	7
Les stratégies de localisation des entreprises chinoises	9
<i>Les pionnières de la formation du personnel africain</i>	9
<i>Une idée repris par d'autres</i>	10
Les stratégies d'internationalisation des universités chinoises	10
Et faire carrière en Afrique...	11
Le manque de reconnaissance des diplômés obtenus en Chine	12
La maîtrise de la langue comme principale compétence	13
Des employés africains à l'écart	14
Quitter les entreprises chinoise pour réussir ?	15
Conclusion	16
References	16

Si l'arrivée des premiers étudiants africains en Chine remonte aux années 50, leur nombre est, depuis la fin des années 90, en rapide augmentation. Selon le ministère de l'éducation, 27052 étudiants africains sont inscrits dans les universités chinoises en 2013 soit une augmentation de plus de 30% par rapport à 2011¹. Alors que l'on en dénombrait que 2000 en 2002, ils étaient 13 fois plus en 2013². En 2014, ils sont 41677 selon le ministère de l'éducation chinois soit une augmentation de 24.93%, mais encore loin derrière les étudiants asiatiques³.

À l'évidence, l'accroissement du nombre d'étudiants africains s'inscrit dans le cadre du renforcement de la diplomatie chinoise sur le continent. Le nombre de bourses d'études octroyées par le gouvernement chinois dans le cadre de sa coopération a en effet crû rapidement durant ces dernières années.

Mais l'afflux croissant d'étudiants africains dans les universités chinoises prend aussi place alors que les entreprises chinoises présentes en Afrique développent un discours sur la nécessité de localiser davantage leur personnel (Kernen et Lam, 2014). Dans ce contexte, certaines entreprises chinoises offrent des bourses ou des formations à des étudiants africains. Dès lors, depuis quelques années, l'origine du financement des bourses d'étude pour la Chine se diversifie⁴.

L'attrait grandissant des étudiants africains pour les universités chinoises n'est pas seulement dû à la multiplication des bourses offertes par le gouvernement ou des entreprises. Depuis quelques années, les universités développent de nouvelles filières payantes en anglais dans de nombreux domaines. Ces formations, très compétitives en termes de coût, visent à positionner les universités chinoises sur le nouveau marché de l'éducation supérieure. Conséquence de cette nouvelle offre, davantage d'étudiants étrangers de différentes origines se dirigent vers la Chine pour acquérir une formation.

Qu'ils bénéficient d'une bourse d'étude ou soient venus par leurs propres moyens, les étudiants africains que nous avons rencontrés entrevoient la possibilité de faire carrière dans une des entreprises chinoises présentes dans leur pays. Notre recherche montre pourtant que leurs rêves de carrière dans une entreprise chinoise sont souvent déçus. Quand ils trouvent un emploi dans les entreprises chinoises présentes en Afrique, ils tendent à rester cantonnés à des emplois de traducteur. À les entendre, il leur est très difficile de faire reconnaître leur spécialisation et plus encore de progresser dans la hiérarchie des entreprises chinoises.

Pour expliquer ce paradoxe entre un gouvernement et des entreprises qui s'investissent dans la formation de jeunes africains et l'absence de réelles perspectives professionnelles et de carrière dans les entreprises présentes en Afrique, nous opérerons en deux temps. Dans une première partie nous évoquerons le contexte et les politiques qui soutiennent l'afflux croissant d'étudiants africains en Chine avant d'aborder certains des freins à leur intégration dans les entreprises chinoises encore très faiblement internationalisées.

Pour mener à bien cette recherche, nous avons privilégié une stratégie multi-sites permettant de suivre les trajectoires d'étudiants africains pendant et après leur formation. Outre notre fréquentation des universités chinoises depuis de longues années, comme chercheur ou enseignant, et la consultation de différentes sources écrites disponibles (presse locale et nationale, rapports, sites internet et forums de discussion) nous avons mené au printemps 2013, en juin 2015 et en janvier 2016 des entretiens à Xi'an avec des étudiants africains de plusieurs universités venant notamment des deux Congo, du Gabon, du Burundi, du Nigéria, du Cameroun, ainsi qu'avec les services responsables de l'accueil des étudiants étrangers dans différentes universités. Durant les mois d'août et septembre 2014, puis janvier et février 2015, nous avons en outre mené des entretiens au Congo Brazzaville, auprès de candidats à des bourses chinoises et des étudiants congolais de retour d'un séjour en Chine.

Partir étudier en Chine...

Un « *softpower* » encore assez *soft*
Dans les médias chinois, l'afflux croissant d'étudiants africains en Chine est souvent

1. Luo Wangshu, « African student get real life expérience ». China Daily. 2013.03.29.

2. idem.

3. <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s5987/201503/184959.html>

4. « Feizhou liuxuesheng aishangle Zhongguo » in : Zhongguo xinwen yubaodao 2008. http://www.china.com.cn/aboutchina/zhuanti/xwbd/2008-02/27/content_10867400.htm

présenté comme le résultat d'un pouvoir d'attraction accru résultant de la réussite économique du pays. Des reportages rendent ainsi compte de leur motivation à venir étudier en Chine. C'est le cas par exemple d'un article intitulé : *Les étudiants africains sont tombés amoureux de la Chine*, où l'on apprend que la Chine serait « déjà devenue leur premier objectif », depuis que « la Chine et l'Afrique se développent main dans la main dans l'harmonie »⁵.

Effectivement on retrouve cette fascination pour la réussite chinoise dans les entretiens que nous avons mené auprès des étudiants rencontrés à Xi'an ou des candidats au départ à Brazzaville. À de très nombreuses reprises, nous avons entendu des « Maintenant c'est la Chine, c'est le lieu où les choses se passent », « la Chine va dépasser l'Occident dans quelques années », « l'Europe, maintenant c'est fini », non sans une pointe d'humour face à ces ressortissants de la vieille Europe qui les interrogent⁶.

La rapidité du développement chinois pousse certains étudiants à reprendre à leur compte une comparaison développée dans les journaux chinois. Il y a une vingtaine d'années la Chine se trouvait au même niveau de développement que l'Afrique, maintenant c'est une grande puissance industrielle. La Chine n'est pas simplement un succès économique remarquable mais devient aussi un modèle à suivre pour le développement de l'Afrique.

D'autres articles de la presse chinoise, moins chargés idéologiquement, évoquent à la fois leurs désirs de mieux comprendre le développement économique de la Chine et leurs ambitions professionnelles⁷. Nous avons aussi retrouvé ce thème dans nos entretiens. Grâce aux compétences techniques et linguistiques acquises dans le cadre de leur formation, ils inscrivent leurs projets professionnels dans le cadre de ces entreprises chinoises qui se sont récemment implantées dans leur pays d'origine. Pour toutes ces raisons, la Chine est, à les entendre, le lieu stratégique pour faire ses études.

À ce premier niveau de discours s'en ajoute toutefois un autre où ils reconnaissent qu'étudier en

Chine n'était pas leur premier choix. Lors de nos entretiens, plusieurs étudiants nous ont dit être partis en Chine par manque d'une possibilité de partir en Europe ou aux États-Unis. De manière encore plus directe, un doctorant nigérian nous a avoué : « je suis venu en Chine, parce que je n'avais pas assez travaillé durant mes études. Sinon, je serais allé aux États-Unis »⁸. Ainsi encore bien souvent la Chine représente un deuxième choix, faute d'une autre alternative.

Ce choix par défaut est très compréhensible au vu de la réputation en Afrique des universités chinoises et des diplômes qu'elles délivrent. Il ne s'agit pas ici de dévaloriser les universités chinoises dont la qualité est en constante augmentation, mais de rappeler une évidence : elles restent encore bien moins prestigieuses que les grandes institutions américaines ou européennes où l'essentiel des élites africaines actuelles est allé et continue à aller se former. Pour ceux qui ont la possibilité d'aller en Europe ou aux États-Unis, ces études offrent donc toujours davantage d'opportunités. Et d'une manière plus large, ces lieux incarnent encore bien davantage que la Chine leurs aspirations au bien-être et à la modernité. Les universités chinoises offrent par contre une alternative pour tous ceux qui n'ont pas les capitaux nécessaires pour partir en Amérique du Nord ou en Europe.

La Chine attire les jeunes Africains aussi en raison des nombreuses bourses d'études relativement faciles à obtenir. La grande majorité des africains étudiant en Chine en bénéficient. Certes, le temps où la Chine cherchait des candidats pour ses bourses est révolu, mais la concurrence reste très en deçà des autres destinations. Ainsi au Cameroun, il y a encore quelques années, le nombre de candidats n'atteignait pas chaque année le nombre de bourses disponibles. "Sometimes the scholarship commission had to investigate applicants for other scholarships to obtain enough candidates to go to China, and thus suggested to students who had applied for scholarships for Morocco or some other country, that they could go to China instead. Currently, for 2008 and 2009, the situation has changed substantially, and the commission received 350 requests for the scholarships to China" (Nordtveid B.H., 2011 : 103).

Les modalités de sélection pour ces bourses diffèrent d'un pays d'Afrique à l'autre. Dans certains

5. « Feizhou liuxuesheng aishangle Zhongguo » in : *Zhongguo xinwen yubaodao* 2008. http://www.china.com.cn/about-china/zhuanti/xwbd/2008-02/27/content_10867400.htm

6. Xi'an, avril 2013.

7. Luo Wangshu, ibidem.

8. Xi'an, avril 2013.

pays qui ne sont temporairement pas en mesure de mettre en place une sélection, l'ambassade de Chine joue un rôle primordial dans le processus. Il arrive même parfois à l'ambassade de partager les bourses entre les grandes entreprises chinoises présentes sur place. C'est en tout cas la situation qu'a vécu un employé d'une entreprise de télécom en poste dans un petit pays d'Afrique de l'Ouest marqué par une forte instabilité politique. « Un jour de passage à l'ambassade, le diplomate en charge des bourses m'a demandé quels étaient mes candidats. Venant d'arriver, je n'étais pas au courant, alors, il m'a expliqué la clé de répartition des bourses entre les entreprises chinoises. Avec mon patron sur place, nous avons donc choisi une vingtaine de candidats. Dans notre cas, nous ne les avons pas choisis au sein de notre personnel, car nous avons notre propre système de formation, mais nous avons proposé ces bourses aux enfants de bureaucrates dont le soutien pouvait nous être utile dans l'avancement de nos projets sur place »⁹.

D'autres pays africains présélectionnent une liste de candidats qui sera validée par l'ambassade de Chine¹⁰. À en croire les étudiants rencontrés à Brazzaville ce mode de sélection n'est pas exempt de certains biais. Ils étaient persuadés que l'Etat congolais faisait preuve de favoritisme dans l'octroi des bourses : « Lorsque l'on regarde la liste de ceux qui obtiennent la bourse, ils sont presque tous originaires du Nord d'où vient le Président. »¹¹ Quoiqu'il en soit, leurs propos montrent aussi l'attrait grandissant de la Chine comme lieu de formation. Alors qu'au début des années 1990, un étudiant malien côtoyé à l'Université du Peuple de Pékin, avait reçu une bourse pour la Chine en représailles à son rôle dans l'organisation d'un mouvement de lycéens, elles sont aujourd'hui devenues l'objet de convoitise¹².

Le renforcement d'une ancienne stratégie de réseautage

Si l'augmentation du nombre de bourse accompagne aujourd'hui le renforcement des relations diplomatiques avec l'Afrique, il faut souligner

que cette politique remonte au lendemain de l'instauration de la République Populaire de Chine en 1949. A cette époque les premiers voyages ou séjours d'études ont pour but de créer des liens avec les nouvelles élites des pays décolonisés ou de leaders de mouvements de libération nationale.

À la fin des années 1950, lorsque la Chine cherche à prendre ses distances face à l'Union Soviétique et à renforcer sa politique étrangère pour accroître sa présence sur la scène internationale, les premiers étudiants africains arrivent dans les universités chinoises. L'accueil d'étudiants séjournant en Chine pour une durée plus longue s'inscrit toujours dans cette volonté de réseautage des nouvelles élites africaines, mais vise aussi à placer la Chine en position de leader du « tiers-monde » en formant des ingénieurs, des techniciens ou des militaires. Grâce aux compétences techniques de la Chine, il devient possible d'accroître l'autonomie des nouveaux États africains à l'égard des anciennes métropoles ou de Moscou. En proposant de former les élites des pays récemment décolonisés, la Chine dessine les contours de cette « troisième voie » qui est au cœur des aspirations du mouvement des Non-Alignés (Frazier R.T., 2015).

Selon les sources chinoises, l'accueil des quatre premiers étudiants africains en Chine remonte à l'établissement de relations diplomatiques avec l'Égypte en 1956¹³. Mais c'est surtout après la création de l'Institut des Langues Étrangères de Pékin en octobre 1964, que le nombre d'étudiants africains dans les universités chinoises devient plus significatif. L'initiative de la création de cet institut est généralement attribuée à Zhou Enlai qui aurait, au lendemain de son voyage en Afrique¹⁴, souligné la nécessité de renforcer les compétences linguistiques en Chine et de se donner les moyens d'accueillir des étudiants boursiers étrangers.

Depuis lors, beaucoup d'étudiants africains ont passé leur première année d'enseignement consacrée exclusivement à l'apprentissage de la langue chinoise dans l'Institut des langues étrangères de Pékin, devenu depuis la Beijing International Studies University. Dès leur deuxième année, les étudiants africains quittent l'institut pour aller

9. Xi'an, avril 2013.

10. Xi'an, avril 2013 ; Brazzaville, mars 2015.

11. Entretiens au forum universitaire et professionnel FOUP de Brazzaville, août 2014.

12. Ces quelques témoignages confirment le propos de H. Haugen (Haugen H., 2013) sur le fait que certains étudiants passent par des examens sélectifs alors que d'autres profitent de réseaux personnels pour obtenir une bourse.

13. « Chinese Scholarships for Africans Set to Double », China Daily, 06.11.2006.

14. Le voyage de Zhou Enlai a eu lieu entre le 13 décembre 1963 et 5 février 1964.

suivre un cursus identique à leurs camarades chinois.

Depuis les années 1960 jusqu'aux réformes économiques engagées fin 1978, les boursiers africains sont mis en scène dans la propagande chinoise puisqu'ils incarnent l'engagement politique de la Chine maoïste à l'égard du « tiers-monde ». Bien qu'hautement symbolique, le nombre des étudiants africains reste très limité. Ils ne sont que 836 à avoir obtenu une bourse durant les années 1970 et 2245 dans les années 80, souvent présentées comme celles du désengagement chinois en Afrique (He R., 2005 : 15).

Même si la dimension politique est alors mise en avant, l'accueil d'étudiants africains s'inscrit déjà dans des enjeux économiques. Si la Chine est autosuffisante en pétrole jusqu'en 1993, elle importe d'autres matières premières d'Afrique comme le cobalt ou le cuivre (Chaponnière J.R., 2008). « L'Afrique absorbe aussi 6 % des exportations chinoises dans les années 1960, soit deux fois plus qu'en 2005. En Afrique de l'Est, cette percée devient visible dès les années 1970, quand les robustes bicyclettes « Pigeon » concurrencent les vélos britanniques sur les marchés, où l'on trouve aussi des vêtements et des petits équipements made in China vendus à des prix battant toute concurrence » (Chaponnière J.R., 2008 : 36-37). Un constat très similaire peut d'ailleurs être fait dans certains pays d'Afrique de l'Ouest comme le Burkina Faso ou au Mali (Bourdarias F., 2011 ; Kernén A. et G.M.Khan, 2014).

Outre la dimension civile de ce programme de bourses, la Chine offre parallèlement dès les années 1960, des formations militaires à certains leaders africains. Il est impossible d'être exhaustif sur le sujet, puisque les sources sont rares et fragmentaires. C'est souvent au hasard de lectures sur une des rébellions qui ont marquées l'Afrique juste après les indépendances, que l'on apprend que tel ou tel leader aurait séjourné en Chine. Et effectivement durant les années 1960, dans le cadre de sa politique d'exportation de sa révolution, la Chine apporte son soutien à divers mouvements armés sur le continent sous la forme de formations militaires ou de livraisons d'armes.

Ainsi la Chine aurait par exemple soutenu le choix de l'Union des Populations du Cameroun (UPC) d'entrer dans la lutte armée après son interdiction comme parti politique en 1955 (Droz B., 2006). Son vice-président aurait séjourné à Pékin

en 1958, suivi l'année suivante par le président du parti Félix Mounié (Von Larkin B.D., 1971 : 179). Les principaux instigateurs de la rébellion Mai-Mai (1963-1965) dans la province minière du Kivu en République du Congo¹⁵, Pierre Mulele et Théodore Bengila, font aussi entre 1962 et 1963 des séjours à l'académie militaire de Nanjing au centre de la Chine (Alden C. et C. Alves, 2008). Plus tard, Laurent-Désiré Kabila aurait, dit-on, étudié en Chine. Suivant les traces de son père, l'actuel chef d'Etat congolais Joseph Kabila aurait étudié dans l'université de l'armée populaire de libération à Pékin après l'accession au pouvoir de Laurent Désiré Kabila en 1997. Le rôle de la Chine dans la formation militaire perdure comme le démontre la rencontre de jeunes militaires congolais à Xi'an. Il est cependant difficile d'obtenir plus d'informations sur ce sujet.

L'accroissement actuel d'étudiants africains en Chine s'inscrit à l'évidence dans la continuité d'anciens programmes de coopération mis en place par la Chine au lendemain des indépendances africaines, et renforcés récemment. Depuis sa création, le forum sur la coopération sino-africaine (FOCAC) a décidé à deux reprises de doubler le nombre des bourses octroyées. Celui-ci passe annuellement de 1000 à 2000 en 2006, puis à 4000 en 2010. Ainsi pour l'année académique 2013-2014, environ 18000 étudiants africains bénéficient d'une bourse du gouvernement chinois pour l'ensemble de la durée de leurs études¹⁶. En additionnant l'ensemble de ces bourses, le China Scholarship Council obtient le chiffre de presque 24000 étudiants boursiers africains pour 2013-2014¹⁷. La rencontre entre la Chine et ses partenaires africains qui s'est déroulée fin 2015 annonce quant à elle une distribution de 30000 bourses dans son plan 2016 à 2018¹⁸.

La multiplication des bourses octroyées par le gouvernement chinois rend toutefois compte de l'évolution des objectifs de cette ancienne politique de développement. Aujourd'hui, il ne s'agit plus seulement de former quelques dirigeants, diplomates ou ingénieurs pouvant contribuer à de bonnes relations bilatérales ou plus largement

15. Actuellement République démocratique du Congo (RDC).

16. Luo Wangshu, *ibidem*.

17. He Jingtong « Students need to be better marshaled », *China Daily Africa Weekly* 11. 04. 2014.

18. http://www.focac.org/eng/ltada/dwjbzjjhys_1/hywj/t1327961.htm, point 4.3.2

à leur développement. Désormais, cette politique a aussi pour objectif de faciliter l'insertion des multinationales chinoises en Afrique. En formant une main d'œuvre qualifiée parlant le mandarin, les bourses d'étude s'inscrivent de manière de plus en plus directe dans leurs stratégies d'internationalisation. C'est ce qu'affirme d'ailleurs He Jingtong, professeur à l'université de Nankai (Tianjin) : "With many Chinese enterprises now planning to expand in Africa, it is clear that they will need a large pool of local talent to spur their internationalization efforts. African graduates in China can also choose to work in China or with Chinese enterprises in their home countries"¹⁹.

Plus largement, elle s'inscrit encore dans une volonté d'améliorer l'image internationale de la Chine et de promouvoir l'usage du chinois dans le monde. Dans ce domaine d'ailleurs, de nouvelles bourses du Bureau de promotion internationale de la langue chinoise (Hanban) qui chapeaute aussi les Instituts Confucius viennent compléter l'offre. Ces bourses ont pour objectif de familiariser à la langue chinoise et à la culture chinoise. Les bénéficiaires sont pressentis pour enseigner le chinois ou plus largement pour contribuer au rayonnement culturel de la Chine²⁰. Au Congo-Brazzaville l'Institut Confucius a été créé en 2012, dans l'Université Marien Ngouabi en partenariat avec l'Université de Jinan (Shandong). Depuis, le nombre de bourses offertes augmente (12 en 2013 ; 20 en 2014 ; une trentaine en 2014). Il offre aussi de courts séjours en Chine comme un camp d'été à Jinan. Durant leur séjour, les étudiants du Hanban participent à des événements promotionnels et écrivent leurs impressions sur leur séjour en Chine dont on rendra compte dans les médias chinois à destination de l'Afrique comme China Daily Africa ou CCTV Africa.

Les stratégies de localisation des entreprises chinoises

Le gouvernement n'est toutefois plus le seul à donner accès à des formations en Chine, les entreprises chinoises en Afrique deviennent depuis quelques années des acteurs importants. Leur engagement dans ce domaine s'articule avec

leur nouvelle stratégie de localisation (bendihua) du personnel en Afrique inspirée de théories de management (Kernen A. et K.N. Lam, 2014). L'idée qui la sous-tend est simple, pour mieux rentabiliser leurs filiales africaines, il est nécessaire de mieux utiliser la main d'œuvre locale moins chère que les expatriés chinois que les entreprises peinent d'ailleurs de plus en plus à recruter. Pour y parvenir, l'investissement dans la formation du personnel est nécessaire.

Outre sa dimension économique, l'investissement dans l'éducation s'inscrit aussi dans la nouvelle stratégie de communication des entreprises chinoises. De plus en plus elles reprennent le discours internationalement dominant sur la responsabilité sociale (CASS, 2013). Comme les autres multinationales, leurs rapports d'activités rendent désormais compte d'actions « responsables » les plus diverses, mais pouvant prendre place dans les contours flous de cette notion²¹. Sans surprise, le soutien à la formation y trouve sa place et elles font de plus en plus l'étalage public de leur « responsabilité sociale » en matière de formation.

Les pionnières de la formation du personnel africain

Les deux entreprises de télécom (Huawei et ZTE) sont les premières à avoir mis en place un véritable réseau de formation pour leur personnel africain. Il est vrai que la relative technicité de leurs activités ne leur permet pas de s'appuyer sur une formation « sur le tas » comme dans certaines entreprises de construction. Il n'empêche qu'aujourd'hui encore le ratio d'expatriés chinois pour Huawei reste important. Selon les chiffres fragmentaires à notre disposition, l'entreprise a engagé un peu moins de 50% d'employés locaux²². Un ratio confirmé par les informations recueillies sur place.

Ces deux entreprises ont chacune créé leur propre centre de formation appelé « université » à Shenzhen dans le sud de la Chine et articulé sur des centres régionaux à travers le monde. « The firm has set up training centres in Nigeria, Kenya, Egypt and Tunisia, which has helped boost local expertise in communications technologies »²³. Depuis d'autres ont été ouverts au Maroc et en

19. idem.

20. Allison, S. « Fixing China's image, one African student at a time » The Daily Maverick (South Africa). 07.06.2013. tiré de : http://www.dailymaverick.co.za/article/2013-06-07-fixing-chinas-image-one-african-student-at-a-time/#.Utx_YWBEob0

21. Bao Chang. « Building bridges in more ways than one ». China Daily. 13.09.2013.

22. Zi Mu. « Telecom company looks to Africa ». China Daily. 03.11.2006, Xinhua news agency « Chinese companies bring jobs to Africa ». China Daily. 22.04.2012.

23. idem.

Afrique du Sud notamment²⁴. Ils offrent des formations de durées variables accordant toujours une grande importance à la culture d'entreprise.²⁵

Huawei soutient aussi d'autres projets de formation en Afrique cherchant avant tout à mettre en scène sa responsabilité sociale. C'est le cas par exemple des programmes en direction des lycées techniques de Huawei où la communication prend clairement le pas sur la formation. Le directeur de Huawei Kenya est d'ailleurs très explicite : "We believe in empowering the youth and creating an opportunity for them to grow as individuals and contribute to the development of this country"²⁶.

Une idée reprise par d'autres

Si encore peu d'entreprises de construction chinoise ont développé une stratégie de formation en direction de l'Afrique, la situation évolue rapidement depuis quelques années. C'est le cas de la CRBC (China Road and Bridge Corporation) filiale de la CCCC (China Communication and Construction Company) le plus gros constructeur chinois. Fortement investie en Afrique depuis le milieu des années 1970 dans la construction de projets financés par la coopération chinoise, elle a mis en place un programme ambitieux en collaboration avec l'Université de Chang'an à Xi'an et la délégation des grands travaux (DGGT) du Congo Brazzaville. Depuis l'automne 2012, une vingtaine d'étudiants du Congo Brazzaville partent chaque année étudier à Xi'an l'ingénierie civile. Ces futurs ingénieurs civils congolais devraient une fois formés intégrer la DGGT et selon Zhang Jianchu, président du conseil d'administration de la CRBC : "will devote themselves to the economic development of the Republic of Congo,"²⁷. Grâce à ce projet la CRBC, aura comme interlocuteurs des personnes formées aux normes et aux manières de faire chinoises en matière de construction.

L'entreprise de construction Henan Guoji a, elle aussi, mis place un programme de formation dans les pays où elle est active. Ainsi au Congo

Kinshasa et au Congo Brazzaville quelques étudiants ont été retenus à l'issue d'une sélection pour suivre un programme d'enseignement qui durera un an et demi à l'université de Zhengzhou où Henan Guoji est installée²⁸. « Au premier semestre, des enseignements de base en langue chinoise seront assurés. Pendant le second semestre, certaines matières, tel que le marketing, seront ajoutées au programme, soutenu par les classes de culture parascolaires. Au troisième trimestre, les étudiants auront à effectuer des stages au siège de Henan Guoji Industries Co Ltd. La société aménagera des espaces appropriés pour les stagiaires en fonction de leurs performances réelles.²⁹ » À la fin de leur formation, ces personnes prendront en charge la gestion d'un parc immobilier que l'entreprise gère en partenariat avec l'Etat au Congo Brazzaville. Bien que moins ambitieux, ce programme cadre avec les besoins concrets de l'entreprise.

Les stratégies d'internationalisation des universités chinoises

L'accroissement du nombre d'étudiants africains ne s'explique pas seulement en raison de l'augmentation du nombre de bourses du gouvernement chinois et les nouvelles stratégies de localisation des multinationales chinoises. Cette évolution doit aussi se comprendre en raison de la volonté d'internationalisation des universités chinoises.

Comme ailleurs, les universités s'inscrivent en Chine dans des logiques de marchandisation et de concurrence et multiplient les programmes en anglais pour des raisons financières autant que de ranking (Mok K.H., 2000 ; Li Y.A. et al., 2011 ; Zweig D., 2002). De l'avis d'étudiants étrangers, le développement de l'offre d'enseignement s'est fait dans certaines universités avec un peu de précipitation³⁰. Sans doute pris par l'enthousiasme de créer de nouveaux programmes, il semble que quelques contingences matérielles ont été mises de côté comme la capacité d'avoir assez d'enseignants dans chaque discipline maîtrisant suffisamment bien l'anglais. Ainsi dans certaines

24. NWOKPOKU, J. WEF. « Huawei to train 10,000 Africans », 11.05.2014, <http://www.vanguardngr.com/2014/05/wef-huawei-train-10000-africans/#sthash.VB1eIP5H.dpuf>

25. Brazzaville, septembre 2014.

26. Xinhua news agency. « Chinese firm seeks to impart ICT skills to Kenya ». China Daily, 07.06.2013. http://usa.chinadaily.com.cn/china/2013-06/07/content_16580576.htm

27. Bao Chang, ibidem.

28. Le Potentiel (Kinshasa), *Formation : Henan Guoji octroie des bourses d'études à un deuxième groupe d'étudiants congolais », 28 août 2014, disponible en ligne sur <http://www.lepotentielonline.com>

29. Les Dépêches de Brazzaville, « Le groupe Henan Guoji promeut la formation des jeunes Congolais en génie civil », no 2081, jeudi 7 août 2014.

30. Xi'an, mars 2013.

filières, certains enseignants lisent avec grand peine un manuel en anglais, alors que d'autres plus à l'aise en anglais ne maîtrisent pas la matière³¹.

Conséquence de l'ouverture de ces nouvelles filières dans les universités chinoises, il est désormais possible pour une famille africaine qui ne peut supporter financièrement des études en Europe ou aux Etats-Unis pour leur progéniture, d'envoyer leurs enfants se former à moindre coût en Chine. Evidemment, d'autres pays émergents se positionnent sur ce marché de la formation universitaire comme l'Inde, la Malaisie, l'Indonésie ou l'Afrique du Sud par exemple, à des prix très compétitifs.

En Afrique, on voit émerger timidement des structures de recrutement pour certaines universités chinoises. Ainsi à Pointe-Noire, une publicité dans la rue proposait en septembre 2014, des études à l'Université de Dalian pour une taxe d'écologie annuelle de 3100 dollars. En entretien, le responsable du recrutement au Congo souligne à la fois l'intérêt de familles congolaises pour ces formations et l'importance de son travail d'information : « Beaucoup ne savent rien de la Chine et vont tenter d'envoyer leur fils ou leur fille sans connaître les dangers. Je les invite à mon bureau et je commence toujours en leur montrant la Chine sur la carte du monde »³². Il aime aussi à les rendre attentifs au coût de la vie sur place. Un discours que reprend aussi l'Association des anciens étudiants congolais de Chine : « certains étudiants partent sans bourse mais sous-évaluent les dépenses sur place. D'autres espèrent obtenir une bourse une fois sur place, mais une fois sur place tout est plus compliqué (...) »³³. Selon l'association, certains étudiants en manque d'argent se lancent dans des activités illégales. Ainsi « certains cherchent à faire du commerce, puis ils ne livrent pas le container à leur partenaire après avoir reçu l'argent »³⁴. L'association précise toutefois que tous les non-boursiers ne sont pas dans cette situation. On trouve également parmi eux des enfants de familles fortunées.

Au-delà de des discours sur le *softpower* chinois qui fascine tant, il nous a semblé important de souligner ici « sa » matérialité. En effet, le pouvoir d'attraction de la Chine sur les étudiants

africains ne peut pour l'instant se comprendre sans les bourses, les formations d'entreprise et le positionnement des universités chinoises sur le marché des études universitaires à moindre coût.

Et faire carrière en Afrique...

À la fin de leurs études, une grande majorité des ingénieurs africains formés à Xi'an quitte la ville et la plupart rentre au pays ou tout au moins en Afrique. Beaucoup trouvent un emploi dans une entreprise chinoise souvent dans des entreprises provinciales ou les bureaux provinciaux des entreprises nationales qui ont été parmi les premières à internationaliser leurs activités en Afrique.

Contrairement à d'autres recherches, nous n'avons pas trouvé à Xi'an de fortes interactions entre les étudiants africains et les réseaux marchands de produits chinois à destination de l'Afrique (Bertoncello B. et S. Bredeloup, 2009 ; Mathews G et Y. Yang, 2012). Peut-être qu'à Canton, où ont été menées la plupart de ces enquêtes, les étudiants passent progressivement, d'un statut de traducteur, à la création de leur propre affaire (Haugen H.Ø., 2013). À Xi'an dans le Nord-Ouest de la Chine, la situation est différente. Nous n'y avons pas rencontré comme à Pékin, Shanghai ou Canton d'étudiants inscrits dans un cours de langue pour bénéficier d'un permis de résidence. Les étudiants africains rencontrés ont généralement bénéficié d'une bourse et pour la plupart, faisaient des études d'ingénieur de quatre ans avant d'espérer pouvoir exercer leur métier ou prolonger leurs études par un doctorat. Car à Xi'an, une ville où le coût de la vie restent relativement bas, les bourses sont attractives. Un étudiant boursier reçoit 2500 RMB en *bachelor*, 3000 RMB en master et 3500 RMB en doctorat, outre la gratuité des frais d'écologie et du logement.

Les petits boulots effectués durant les études restent eux-mêmes généralement à l'écart des réseaux commerçants. Certains étudiants travaillent ponctuellement comme traducteur à l'image de ce Camerounais qui s'est fait engager par des créateurs d'applications et de jeux-vidéos³⁵. D'autres endossent une fonction essentiellement décorative pour la promotion d'une bière, le service d'accueil ou dans un bar. Quelques-uns travaillent aussi comme animateurs-DJs dans les bars, clubs et boîtes de nuit. Enfin certains

31. Xi'an, mars 2013.

32. Pointe-Noire, septembre 2014..

33. Brazzaville, août 2014.

34. Brazzaville , août 2014.

35. Xi'an, avril 2014..

consacrent quelques heures par semaine à l'enseignement des langues.

Tous n'obtiennent toutefois pas un emploi si facilement dans une entreprise chinoise. Ainsi Idrissou³⁶, jeune diplômé rencontré à Pointe-Noire a étudié le chinois quatre ans à Chongqing avant de rentrer en 2013 au Congo. Depuis, il enchaîne les petits boulots auprès de petites entreprises et de commerçants chinois : « Entre avril et septembre, j'ai changé neuf fois de travail, en général parce qu'il y avait des problèmes avec la paie »³⁷. Un autre jeune diplômé congolais n'a trouvé qu'un travail de revende pour une commerçante chinoise : « Je dois trouver des acheteurs pour du papier et elle me donne un pourcentage, mais c'est peu et elle ne rembourse pas les frais de transport pour trouver les clients. »³⁸

Dans tous les cas, même ceux qui ont trouvé un emploi stable dans une grande entreprise chinoise à la fin de leurs études disent qu'il ne répond pas souvent à leurs attentes. Étonnement, les jeunes diplômés africains se heurtent à la mauvaise reconnaissance de leur diplôme et ont des difficultés à s'insérer dans le fonctionnement des entreprises.

Le manque de reconnaissance des diplômes obtenus en Chine

Au fil de nos entretiens, nous avons pu constater que nos interlocuteurs chinois se plaignaient de la faiblesse des compétences techniques des diplômés africains alors que ces derniers déplorait la mauvaise reconnaissance de leur diplôme obtenu en Chine.

L'idée d'une formation au rabais pour les étrangers est très répandue sur les campus auprès d'étudiants mais aussi auprès de responsables comme cette personne en charge des étudiants étrangers : « Pour réussir, il leur suffit d'un 50 pour valider une matière alors que leurs camarades chinois doivent obtenir un 60. En outre, ils bénéficient de trois tentatives par examens, alors que les étudiants chinois se limitent à deux ». Et d'ajouter : « et la troisième fois ils passent toujours »³⁹. Si les étudiants boursiers africains suivent le même cursus, il est vrai que quelques aménagements ont été consentis en matière

d'évaluation ou par la mise en place de quelques enseignements distincts pour tenter de contrebalancer leurs difficultés linguistiques.

Il est certain que consacrer une seule année à l'apprentissage de la langue est très insuffisant pour pouvoir suivre un enseignement universitaire en chinois. Les étudiants africains soulignent d'ailleurs les limites de cette année préparatoire : « le vocabulaire que nous avons appris en première année n'est pas utile, et quand on commence la spécialité on ne comprend plus rien »⁴⁰. Avec humour un ancien étudiant congolais ajoute : « Je ne comprenais rien au cours, et quand j'ai demandé à un camarade chinois ce que le prof avait dit, il m'a répondu qu'il ne comprenait pas non plus. De toute façon, on travaille dans les livres pour les examens »⁴¹. Cependant, l'écrit est aussi un obstacle important quand on sait l'effort à fournir pour apprendre un grand nombre d'idéogrammes sans parler de maîtriser une lecture fluide de textes. Un étudiant de master gabonais ayant passé plusieurs années en Chine l'explique bien : « lire les consignes en chinois reste difficile, il faut comprendre qu'il me faut beaucoup plus de temps que les étudiants chinois pour cela »⁴². Dès lors ces aménagements nécessaires entretiennent l'idée d'une formation à deux niveaux, même si certains enseignants nous ont tenu des propos plus nuancés en soulignant un fort investissement ou l'excellence de certains d'entre eux⁴³.

En Afrique, les anciens étudiants chinois devenus cadres, tiennent des propos très similaires à ceux entendus sur les campus. Toutefois à l'idée d'une formation de moindre qualité se greffe souvent des clichés que certains Chinois attribuent aux étrangers et plus particulièrement aux Africains. Ainsi, ils soulignent leurs compétences pour les activités de loisir que sont le sport, la danse, la musique ou la séduction et en creux leur manque de sérieux pour les études et le travail. C'est ce que développe de manière très explicite un responsable d'une entreprise de construction au Congo : « Les bourses d'étude ? Je trouve que cela ne sert à rien. Beaucoup d'étudiants obtiennent les bourses pour aller courir les filles, ils n'étudient rien du tout. J'ai rencontré beaucoup de Congolais partis en Chine étudier, ils y restent quatre à cinq ans, mais c'est seulement pour s'amuser : ils n'y

36. prénom fictif.

37. Pointe-Noire, septembre 2014.

38. Pointe-Noire, septembre 2014.

39. Xi'an, avril 2014.

40. Xi'an, avril 2014.

41. Brazzaville, août 2014.

42. Xi'an, janvier 2016.

43. Xi'an, avril 2014..

ont rien appris »⁴⁴. Ce témoignage ne traduit pas seulement un manque de confiance envers la formation suivie par les diplômés africains, mais plus largement envers la qualité et le sérieux de leur travail. Une discours dans laquelle les employeurs chinois n'ont malheureusement ni la primeur, ni le monopole (Rubbers B., 2009).

La maîtrise de la langue comme principale compétence

Si les difficultés de la langue chinoise sont une des causes du manque de reconnaissance de l'expertise technique des jeunes diplômés africains, ce sont pourtant leurs compétences linguistiques qui leur valent d'être recherchés par les entreprises chinoises opérant en Afrique. En effet, les diplômés africains sont essentiellement utilisés par les entreprises chinoises pour gérer les interactions avec les autorités ou le personnel engagé localement. Ainsi Siméon⁴⁵, formé en ingénierie civile dans une université de Xi'an, a trouvé un poste dans une grande entreprise publique chinoise qui l'envoie régulièrement en mission en Afrique et notamment au Congo-Brazzaville où elle possède un important chantier⁴⁶. Lorsqu'il s'y trouve, ses tâches sont assez variées : il est interprète sur les chantiers ou lors des réunions entre l'équipe de contrôle et les ingénieurs, mais il intervient également dans des situations plus anecdotiques comme lors de bagarres entre les ouvriers, lorsqu'il faut prendre contact par téléphone avec un partenaire local ou acheter de nouveaux meubles pour le bureau.

Ce travail d'intermédiaire exige un bon nombre de qualités et de compétences, mais n'est pas une position très valorisée. Ils se retrouvent bien souvent « pris en sandwich » entre la direction de l'entreprise qui ne lui communique pas les informations et les partenaires qui le tiennent responsable des problèmes de communication⁴⁷. Même si leur formation leur permettrait d'avoir un rôle plus important lors des négociations ou des réunions de chantier, Siméon souligne qu'il ne lui est jamais demandé d'intervenir comme expert. Son rôle est uniquement de traduire et parfois de servir d'interface entre deux manières de communiquer ou de fonctionner. Son propos est confirmé par un futur ingénieur béninois rencontré

à Xi'an : « Nos compétences techniques ne sont pas reconnues dans les entreprises chinoises, on perd vite ce qu'on a appris quand on travaille dans une entreprise chinoise »⁴⁸. D'autres se plaignent du manque de confiance de leur patron chinois à leur égard : « les Chinois sont gonflés. Lorsque je leur explique comment régler un problème administratif, ils me disent que je ne sais pas faire et qu'il suffit de donner de l'argent »⁴⁹. Signalons en outre, que les jeunes diplômés sont de plus en plus confrontés à la concurrence de lycéens ayant appris quelques bribes de chinois à l'école. C'est le cas notamment chez les petits commerçants où leur connaissance moins approfondie du chinois semble suffire.

Pourtant, la position des diplômés est très proche celle des interprètes chinois qui prennent parfois des responsabilités importantes dans l'entreprise. Accompagnant le directeur dans ses déplacements et ses réunions, certains interprètes chinois acquièrent un rôle dans l'entreprise qui va bien au-delà d'une compétence linguistique. Il est vrai qu'à la différence des diplômés africains, ils sont de langue maternelle chinoise. Or les directeurs de filiale en Afrique font encore souvent partie d'une génération qui parle très peu l'anglais et à l'exception de Huawei, peut-être, la langue de communication des entreprises chinoises opérant en Afrique est le chinois. Très concrètement cela signifie que l'ensemble des mails, des courriers internes, des réunions, ... sont rédigés ou se passent dans cette langue. Dès lors même avec une très bonne connaissance du chinois, les diplômés africains ne peuvent maîtriser ce flux d'information. Inmanquablement, la lecture du chinois leurs prend plus de temps et ils risquent de ne pas saisir toutes les informations lors d'une réunion en chinois. Forcément moins bien informés, ils ont besoin de plus de temps pour réagir et bien souvent doivent se faire expliquer les conséquences de telle ou telle décision. Une situation d'autant plus inconfortable que les responsables chinois estiment que les demandes d'information des partenaires locaux sont trop nombreuses et interfèrent trop souvent avec leur travail⁵⁰. En outre, même avec un très bon niveau de chinois, il leur est difficile d'accomplir certaines tâches comme la rédaction ou la prise de note en chinois et la traduction de documents vers le chinois.

44. Brazzaville, printemps 2015.

45. prénom fictif.

46. Brazzaville, mars 2015.

47. Brazzaville, mars 2015.

48. Xi'an, mars 2014.

49. Pointe-Noire, septembre 2014.

50. Brazzaville, mars 2015.

En conséquence, le maintien du chinois comme langue de communication interne tend à limiter le rôle des « traducteurs » africains.

À l'heure actuelle, les entreprises chinoises actives ne sont pas internationalisées dans leur fonctionnement. Comme le souligne Thierry Pairault, il n'existe dans l'ensemble pas encore de véritables multinationales chinoises, mais des entreprises chinoises opérant à l'étranger (Pairault T., 2013). Dès lors les quelques employés étrangers travaillant dans de telles entreprises peinent à trouver leur place. Et si l'on veut viser à une meilleure intégration des salariés locaux, ce que gestionnaires, politiciens et partenaires semblent appeler de leurs vœux, la communication interne dans l'entreprise est un enjeu majeur.

Des employés africains à l'écart

La langue de fonctionnement n'est pas toutefois pas le seul facteur qui handicape l'intégration des diplômés africains, l'organisation spatiale des entreprises chinoises en Afrique tend aussi à les mettre à l'écart. En effet, pour des raisons de sécurité, de commodités et de coûts, elles ont transposé en Afrique le même type d'agencements que celui qui prévalait en Chine jusqu'aux réformes et qui continue à être utilisé sous des formes légèrement modifiées, dans les zones économiques spéciales ou par les entreprises de construction lors qu'elles opèrent dans des zones reculées. Jusqu'aux réformes en tout cas, les *Danwei* ou « unités de production » regroupaient dans les villes chinoises, la production et les logements dans un espace fermé et gardé. Ces lieux de contrôle panoptique sur la vie des ouvriers étaient aussi des lieux de protection puisque les employés bénéficiaient d'un emploi garanti, d'une retraite et d'un accès à la santé (Lü X. et E. Perry, 1997 ; Bray D., 2005). Dans ces lieux de travail et de vie repliés sur eux-mêmes, chacun se connaissaient et la criminalité ne concernait que le monde extérieur.

En Afrique, les entreprises de construction ont naturellement repris un système qu'elle utilise lors de chantier dans les zones périphériques de Chine en installant leurs employés chinois dans des lotissements préfabriqués à l'intérieur d'une espace fermé et gardé où est aussi entreposé le matériel et les machines durant la nuit. À Yaoundé, l'entreprise de construction du Shanxi dispose encore d'une telle structure en plein centre-ville à deux

pas du Palais des Sports qu'elle a construit et continue à être en charge de l'entretien.

Ce type d'organisation ne se limite toutefois pas aux seules entreprises de construction. À Douala, les bureaux d'une grande entreprise de télécom sont accolés à un bâtiment où loge le personnel chinois. À Accra, à Yaoundé ou ailleurs encore, des directions d'entreprises sont installées dans de grandes villas où logent et travaillent les cadres de l'entreprise. Ce type d'organisation permet aux entreprises chinoises de limiter les risques liés aux déplacements mais aussi de contrôler les allées et venues de leurs employés tout en leur offrant un cadre de vie presque chinois : nourriture, TV, espace de détente et de loisir, connexions internet.

Les diplômés africains des entreprises chinoises peuvent choisir de loger avec les employés chinois. Mais Jean-Pascal n'apprécie pas de vivre avec le personnel chinois du chantier : « Je ne supportais pas les conditions d'hygiène notamment dans les sanitaires et douches »⁵¹. D'autres diplômés africains soulignent leur différence avec les expatriés chinois : « Moi, je n'aime pas aller au karaoké, je n'aime pas jouer aux cartes, ni au mahjong, je ne bois pas d'alcool et je n'ai aucune passion pour le casino. Je préfère aller danser et rencontrer des gens, ce que peu d'expatriés chinois font »⁵².

Plus fondamentalement, les diplômés rencontrés pointent une autre conséquence de ce type d'organisation : la disparition de la frontière entre travail et vie privée. Leur critique se focalise donc sur cette disponibilité permanente dont ils devraient faire preuve : « On te téléphone tout le temps et on vient te réveiller au milieu de la nuit quand il y a un moindre petit truc sur le chantier »⁵³. Dès lors la plupart des jeunes diplômés ont choisi de se trouver un autre logement.

Ce choix a toutefois pour conséquence de les couper aussi d'une source importante d'informations. En effet, les employés chinois travaillant et vivant dans des bâtiments aménagés par l'entreprise, l'information circule sans qu'il soit toujours nécessaire de formaliser des réunions. Ne disposant que d'informations partielles ou tardives, ils semblent agir à contretemps. Un employé

51. Notons que l'usage d'une chambre est un privilège car les techniciens chinois partagent leurs chambres à plusieurs (huit sur un chantier observé à Pointe-Noire, septembre 2014).

52. Brazzaville, mars 2015.

53. Brazzaville, mars 2015.

africain en rend compte ainsi : « Avec les Chinois, j'ai toujours les informations à la dernière minute... quand ils les donnent. »⁵⁴ En se mettant à l'écart de ce mode d'organisation, les employés africains sont progressivement marginalisés et restent très « extérieurs » au fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, les difficultés d'intégration des diplômés africains ne doivent pas être réduites à des questions « culturelles », mais à celle de l'accès à l'information dans un système organisationnel particulier.

Leur grande difficulté à avoir des responsabilités dans l'entreprise exacerbe leur frustration qui se cristallise parfois autour des questions de salaires et de primes. Alors que les employés expatriés chinois ont des revenus bien plus élevés qu'en Chine en raison de différentes primes liées à l'expatriation, certains employés africains rencontrés n'en touchent pas, même lorsqu'ils n'opèrent pas dans leur propre pays d'origine. Un ingénieur congolais souligne ces inégalités de traitement : « Les sociétés chinoises ne sont pas toujours conscientes que nous sommes à l'étranger dans un autre pays d'Afrique que le nôtre. D'ailleurs, quand on réclame les primes qu'ils donnent aux employés chinois parce qu'ils sont à l'étranger, ils considèrent toujours que nous sommes des locaux. »⁵⁵ Dans le même registre, un ancien employé d'une entreprise chinoise opérant à Kinshasa nous signale qu'il a dû faire un procès à celle-ci pour obtenir le paiement de la prime qui lui était due⁵⁶. Toutefois, Siméon qui, basé en Chine, touche une prime journalière lorsqu'il vient sur les chantiers en Afrique⁵⁷.

Quitter les entreprises chinoise pour réussir ?

Si les entreprises chinoises n'offrent pas de possibilité de carrière pour les diplômés africains, l'expérience et les réseaux accumulés permettent à certains de se mettre à leur compte. C'est le cas de Makita⁵⁸ un ingénieur congolais parti avec une bourse à Wuhan en 2003 après avoir terminé des études de Génie électrique à l'Université Marien Ngouabi de Brazzaville et au bénéfice d'une expérience professionnelle de trois ans dans ce domaine. Pendant l'année de son cursus, un

professeur l'encourage à passer un concours visant à recruter des étudiants africains pour l'entreprise de télécom Huawei. Sélectionné, il ne termine pas son mémoire et part à Shenzhen pour suivre une formation d'un mois visant à lui inculquer les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise.

Makita part ensuite pour Kinshasa où il commence à travailler comme interprète et côtoie le DG local. Insatisfait par son poste, il réussit à être plus intégré dans un projet de standardisation, puis de réduction des coûts d'exploitation. Suite aux tensions à Kinshasa en juillet 2006⁵⁹, il s'occupe de logistique dans des projets d'installation de groupes électrogènes et de pylônes en République du Congo qui seront finalement abandonnés par manque de financement public. Il décide alors de retourner en Chine pour défendre son mémoire et se marier avec une Chinoise rencontrée à Wuhan. Puis, Huawei lui propose de travailler dans le marketing en Chine, mais il refuse cette offre. Son contrat avec l'entreprise de télécom prend fin, mais il réussit de haute lutte à obtenir une prime au départ similaire à celle des collaborateurs chinois.

Depuis, il s'est installé à Pointe-Noire et a d'abord créé une société fournissant des camions aux entreprises chinoises. Progressivement, il diversifie ses activités dans la logistique, le consulting et le négoce. Il obtient différents mandats en mettant à profit ses contacts développés alors qu'il travaillait pour Huawei, grâce sa fréquentation de la communauté chinoise ou grâce aux contacts de sa femme à Wuhan. Ainsi, il aide un ressortissant chinois à créer une usine de tuiles, s'investit dans l'entreprise créée par son ancien supérieur hiérarchique chez Huawei pour installer des groupes électrogènes en Tanzanie ou obtient des mandats.⁶⁰

Aujourd'hui, son entreprise est devenue une interface privilégiée des Chinois de Pointe-Noire. Alors qu'au début de sa carrière professionnelle, il aurait pu être cantonné à un rôle d'« intermédiaire culturel », sa réussite repose aujourd'hui sur la professionnalisation et l'autonomisation de cette activité.

54. Brazzaville, avril 2015.

55. Brazzaville, septembre 2014.

56. Pointe-Noire, septembre 2014.

57. Brazzaville, mars 2015.

58. Prénom fictif.

59. Nous nous référons ici aux altercations entre partisans de Joseph Kabila et de Jean-Pierre Bemba de juillet 2006 évoquées par l'interlocuteur comme un moment de tensions qui l'a poussé à retourner en République du Congo.

60. Pointe-Noire, septembre 2014.

Conclusion

Nul doute que les portes des entreprises chinoises actives en Afrique s'ouvrent progressivement aux diplômés africains des universités chinoises. Les programmes de formation sont de plus en plus nombreux et viennent compléter des politiques gouvernementales déjà anciennes dans ce domaine. La localisation des entreprises chinoises en Afrique est en marche, mais le chemin à parcourir est encore long.

En effet, à entendre les patrons des filiales africaines d'entreprises chinoises, la localisation du personnel a de nombreux avantages puisqu'elle permet d'accroître la rentabilité et améliorer l'image publique de l'entreprise. La localisation positionne donc idéalement ces entreprises déjà installées en Afrique face aux nouveaux arrivants chinois sur le marché. Et pourtant, le processus semble piétiner.

Pour l'accélérer, certains États africains ont pris des mesures volontaristes imposant des quotas d'employés engagés localement. Un rapport de la Banque Africaine de Développement souligne l'effet positif des mesures prises par le gouvernement algérien pour encourager l'emploi local en imposant des quotas et un partenariat avec une entreprise locale, ce qui pousse les entreprises chinoises à modifier « leur modus operandi traditionnel qui consiste à importer leur main d'œuvre pour mener à bien les projets » (BAD, 2012 : 15). Aujourd'hui, après une première phase difficile marquée par des grèves et la présence illégale d'employés chinois, la situation s'est semble-t-il améliorée.⁶¹

Pourtant une politique de quotas n'est peut-être pas suffisante pour transformer, ou au moins expliciter, des manières de faire, des manières de penser, pour permettre aux diplômés africains des universités chinoises de se faire une place parmi les cadres des entreprises chinoises. Dans certaines entreprises chinoises, les employés locaux engagés pour répondre aux quotas restent cantonnés à des tâches subalternes ou de représentation. Des sortes d'excroissances nécessaires mais extérieures à la direction de l'entreprise. Au-delà de ses limites, notre recherche montre en effet que la localisation reste encore essentiellement limitée au personnel subalterne.

Et pourtant, ces diplômés africains paraissent idéalement armés pour accompagner les entreprises chinoises dans un processus nécessaire d'internationalisation de leur mode de fonctionnement.

Références

- Alden C. et C. Alves (2008), « History and Identity in the Construction of China Africa policy ». *Review of African Economy* 115 : 43-58.
- Banque Africaine de Développement (2012) « Investissements chinois et création d'emplois en Algérie et en Égypte », trouvé sur : <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Brochure%20China%20français.pdf>
- Bertoncello Brigitte. et Sylvie Bredeloup (2009). « Chine-Afrique ou la valse des entrepreneurs-migrants », *Revue européenne des migrations internationales* 25(1) : 45-70.
- Bourdarias Françoise (2011), « Entre la Chine et l'Afrique de l'Ouest. Les reconfigurations des réseaux commerciaux maliens et chinois », *Communication au Quatrième Congrès du Réseau Asie & Pacifique*. Paris. 14 au 16 septembre 2011. http://www.reseau-asie.com/userfiles/file/B08_bourdarias_reseau_commerciaux.pdf
- Bray David (2005), *Social Space and Governance in Urban China : The Danwei System from Origins to Reform*, Stanford University Press.
- Chaponnière J.-R, (2008), « Un demi-siècle de relations Chine-Afrique », *Afrique contemporaine* 4 : 35-48
- Chinese Academy of Social Sciences, *Zhongguo qiye shehui zeren yanjiu baogao* (2013).
- Droz Bernard (2006), *Histoire de la décolonisation au XXe siècle*, Paris, Seuil.
- Frazier R.T. (2015), *The East is Black. Cold War in China in the black radical imagination*, Duke University Press, London.
- Haugen Heidi Ø. (2013), « China's recruitment of African university students : policy efficacy and unintended outcomes », *Globalisation, Societies and Education* 11(3) : 315-334.
- He Ruitian (2005) (ed.), *Zhongguo yu Feizhou guojia jiaoyu hezuo yu jiaoliu*. Beijing daxue chubanshe.

61. Entretiens avec des cadres d'une grande entreprise d'Etat et d'un sous-traitant à Xi'an en 2014 et 2016.

Kernen Antoine et Guive M. Khan (2014), « La révolution des produits chinois en Afrique : Consommation de masse et nouvelle culture matérielle », *Politique africaine* 134/2 : 111-132.

Kernen Antoine et Katy N. Lam (2014), « Workforce Localization among Chinese State-Owned Enterprises (SOEs) in Ghana », *Journal of Contemporary China* 23/90 : 1053-1072.

Li Y.A., J. Whalley, S. Zhang et X. Zhao (2011), « The Higher Educational Transformation of China and Its Global Implications », *The World Economy* : 316-544.

Lü Xiaobo et Elizabeth Perry (1997), *Danwei : The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, Sharpe, New York.

Mathews G. et Y. Yang (2012), « How Africans Pursue Low-end Globalization in Hong Kong and Mainland China », *Journal of Current Chinese Affairs* 41/2 : 95- 120.

Mok Ka Ho (2000), « Marketizing higher education in post-Mao China », *International Journal of Educational Development* 20 : 109-126.

Nordtveit B. H. (2011), « An emerging donor in education and development : A case study of China in Cameroon. », *International Journal of Educational Development* 31(2) : 99-108.

Pairault Thierry (2013), « Les entreprises chinoises sous la tutelle directe du gouvernement illustrées par leur investissement en Afrique », *Revue de La Régulation*, trouvé sur : <http://regulation.revues.org/10195>

Rubbers Benjamin (2009), *Faire fortune en Afrique. Anthropologie des derniers colons du Katanga*, Paris, Karthala.

Von Larkin B.D. *China and Africa 1949-1970 : the foreign policy of the People's Republic of China*, University of California Press, 1971.

Zweig David, (2002) *Internationalizing China. Domestic interest and global linkages*, Cornell University Press.

Working Papers parus en 2015 et en 2016

Ernest Amoussou, *Analyse hydrométéorologique des crues dans le bassin-versant du Mono en Afrique de l'Ouest avec un modèle conceptuel pluie-débit*, FMSH-WP-2015-90, avril 2015.

Sudip Chaudhuri, *Premature Deindustrialization in India and Re thinking the Role of Government*, FMSH-WP-2015-91, avril 2015.

Guilhem Fabre, *The Lions's Share, Act 2. What's Behind China's Anti-Corruption Campaign?*, FMSH-WP-2015-92, avril 2015.

Viêt Anh CAO, *Documents en caractères sino-vietnamiens aux Archives nationales d'outre-mer (France) : une source riche en vestiges de l'histoire du Viêt Nam à l'époque coloniale (1875-1945)*, FMSH-WP-2015-93, avril 2015.

Marco Marin, *Esprit public et marché éditorial au début de la Première République (1793-1795)*, FMSH-WP-2015-94, avril 2015.

Christian Walter, *Jumps in financial modelling : pitting the Black-Scholes model refinement programme against the Mandelbrot programme*, FMSH-WP-2015-95, avril 2015.

Andrea Lanza *Un organicisme de la complexité. Notes pour un chapitre sur le socialisme et les sciences naturelles (France, première moitié du XIX^e siècle)*,

FMSH-WP-2015-96, juin 2015.

Vincent Duclos, *Le design du monde. De McLuhan à Sloterdijk, vers une anthropologie de l'espace en devenir*, FMSH-WP-2015-97, juin 2015.

Mathias Grote, *What could the 'longue durée' mean for the history of modern sciences?*, FMSH-WP-2015-98, juin 2015.

Philippe Steiner, *Comte, Altruism and the Critique of Political Economy*, FMSH-WP-2015-99, GeWoP-8, juin 2015.

Pierre Salama, *Argentine, Brésil, Mexique entrent dans la tourmente. Quo vadis Amérique latine ?*, FMSH-WP-2015-100, juin 2015.

Ayşe Yuva, *Die Historisierung der Philosophie in Deutschland und Frankreich nach Kant*, FMSH-WP-2015-101, octobre 2015.

Elisa Brilli, *Mettre en image les deux cités augustiniennes (ms. Florence, BML, Plut. 12.17)*, FMSH-WP-2015-102, octobre 2015.

Julie Patrier, *Les dépôts alimentaires dans les tombes d'Anatolie centrale au II^e millénaire av. J.-C.*, FMSH-WP-2015-103, octobre 2015.

Matthieu Renault, *Préface à la révolution. C.L.R. James, lecteur de Melville*, FMSH-WP-2015-104, juillet 2015.

Yang Dongping, *Enseignement supérieur, équité et société*, FMSH-WP-2015-105, octobre 2015.

Olivier Galland, *Un pacte implicite entre les générations pour le statu quo*, FMSH-WP-2015-106/GeWoP-9, novembre 2015.

Anais Albert, *Consommation de masse et consommation de classe à Paris des années 1880 aux années 1920 : bilan d'une recherche*, FMSH-WP-2016-107, janvier 2016.

Philippe Rousselot, *Les forces spéciales américaines : vers une refondation?*, FMSH-WP-2016-108, mars 2016.

Priscilla Claeys, *The Right to Land and Territory : New Human Right and Collective Action Frame*, FMSH-WP-2016-109, mars 2016

Matias E. Margulis and Priscilla Claeys, *Peasants, Smallholders and Post-Global Food Crisis Agriculture Investment Programs*, FMSH-WP-2016-110, avril 2016

Antoine Kernien et Antoine Guex, *Partir étudier en Chine pour faire carrière en Afrique*, FMSH-WP-2016-111, avril 2016.

Retrouvez tous les working papers et les position papers sur notre site, sur hypotheses.org et sur les archives ouvertes halshs

<http://www.fmsch.fr/fr/ressources/working-papers>

<http://halshs.archives-ouvertes.fr/FMSH-WP>

<http://wpcfmsch.hypotheses.org>