

L'immigration de travailleurs qualifiés de quelques pays africains vers l'Allemagne: entre opportunités et défis

KOBON Jean-Steve

Doctorant

Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)

Département d'Etudes Germaniques

kobonjean@gmail.com

Résumé: Cet article analyse les perspectives et les défis liés à la migration de travailleurs qualifiés en provenance de quelques pays africains vers l'Allemagne, dans un contexte de vieillissement démographique et de pénurie de main-d'œuvre en Allemagne. Il interroge dans quelle mesure cette mobilité peut représenter un processus gagnant-gagnant, malgré les déséquilibres structurels entre pays d'origine et d'accueil. L'étude repose sur une approche qualitative et comparative, fondée sur des données empiriques récentes. L'hypothèse centrale est qu'une gestion équitable et concertée de cette migration pourrait à la fois soutenir l'économie allemande, favoriser l'intégration des migrants africains et générer des bénéfices pour leurs pays d'origine. Les résultats révèlent, en parallèle aux opportunités, des obstacles persistants : intégration, reconnaissance des diplômes et discrimination en Allemagne ; fuite des cerveaux et faiblesses structurelles en Afrique. L'étude plaide pour une responsabilité partagée et des partenariats mieux équilibrés.

Mots-clés: Migration qualifiée - Afrique – Allemagne – Opportunités – Défis

Fachkräfteeinwanderung aus ausgewählten afrikanischen Ländern nach Deutschland: Zwischen Chancen und Herausforderungen.

Zusammenfassung: Dieser Artikel analysiert die Perspektiven und Herausforderungen der Migration qualifizierter Arbeitskräfte aus einigen afrikanischen Ländern nach Deutschland, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräftemangels. Er untersucht, inwiefern diese Mobilität als Win-Win-Prozess betrachtet werden kann, trotz struktureller Ungleichgewichte zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern. Die Studie basiert auf einem qualitativen und vergleichenden Ansatz unter Verwendung aktueller empirischer Daten. Die zentrale Hypothese lautet, dass eine fair und gemeinsam gestaltete Migration sowohl die deutsche Wirtschaft stärken, die Integration afrikanischer Migrant*innen fördern als auch den Herkunftsländern zugutekommen könnte. Die Ergebnisse zeigen neben den Chancen erhebliche Hürden: Integration, Anerkennung von Abschlüssen und Diskriminierung in Deutschland; Brain-Drain und strukturelle Schwächen in Afrika. Die Studie plädiert für eine geteilte Verantwortung und besser ausbalancierte Partnerschaften.

Schlüsselwörter: Fachkräfteeinwanderung - Afrika – Deutschland – Chancen - Herausforderungen

Skilled Migration from selected African Countries to Germany: Between Opportunities and Challenges

Abstract : This article examines the opportunities and challenges of skilled migration from selected African countries to Germany, against a backdrop of demographic aging and labor shortages. It explores to what extent this mobility can be considered a win-win process, despite structural imbalances between origin and destination countries. The study follows a qualitative and comparative approach, drawing on recent empirical data. The central hypothesis is that a fair and jointly managed migration process could boost Germany's economy, support the integration of African migrants, and benefit their countries of origin. The findings reveal that while opportunities exist, major challenges persist: integration, recognition of qualifications, and discrimination in Germany; brain drain and structural weaknesses in Africa. The study calls for shared responsibility and more balanced partnerships.

Keywords : Skilled migration - Africa - Germany - Opportunities - Challenges

Introduction

Dans un monde de plus en plus lié, la mobilité des personnes disposant de qualifications professionnelles spécifiques et de compétences particulières recherchées sur le marché de l'emploi s'est accrue sur le continent africain. Au nombre des pays de destinations, il y a l'Allemagne, qui depuis quelques années, doit faire face à une population de plus en plus vieillissante, une crise de l'emploi débouchant sur une nouvelle récession économique en 2024 (Cf. Ifo Institut, 2024, p. 3). Le nombre de postes vacants entre juillet 2023 et juin 2024 s'élevait à près de 1,3 million (Cf. P. Herzer et G. Kunath, 2024, p. 1). Face à ce défi, l'Allemagne a entrepris d'énormes réformes pour faciliter l'accès à son marché de l'emploi et cela suscite l'intérêt de nombreux travailleurs Africains. Cette situation qui, à première vue, pourrait être une aubaine pour les Africains qualifiés et leurs États - qui doivent parer à un taux de chômage relativement élevé, à des perspectives de développement limitées - est en réalité assez complexe et jalonnée aussi bien de perspectives prometteuses que de défis pour tous les acteurs (Cf. OIT, 2025, p. 4). En effet, derrière les opportunités qu'offre cette immigration à l'Allemagne pour renforcer son équilibre démographique, sa compétitivité économique et celles offertes aux migrants et États africains en termes de développement économique, professionnel et personnel, se cachent du côté allemand les questions d'intégration, de reconnaissance des qualifications ou encore de discrimination sur le marché du travail. Du côté africain, la fuite des cerveaux, la faiblesse des systèmes éducatifs ou encore l'absence de véritables stratégies migratoires interrogent la responsabilité des États dans la gestion de leurs ressources humaines. Il convient de souligner que notre analyse, bien qu'elle emploie le terme « Afrique », ne prétend pas couvrir la totalité des pays du continent, mais renvoie principalement aux pays africains partenaires de la coopération allemande au développement, tels que définis par le Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ Division, 2023, p. 14).¹ Cette délimitation permet de concentrer l'étude sur les États ayant des liens

¹ Selon la carte officielle publiée par le BMZ (Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement), plus d'une vingtaine de pays africains sont considérés comme pays partenaires de la coopération allemande au

institutionnels établis avec l'Allemagne, en matière de migration, de formation ou d'investissement. Notre contribution reposant sur une approche qualitative et comparative mobilisant à la fois des données empiriques répond à la problématique suivante : Dans quelle mesure la migration des travailleurs qualifiés africains vers l'Allemagne peut-elle être perçue comme un processus gagnant-gagnant, alors même qu'elle s'inscrit dans un contexte de déséquilibres structurels entre pays d'origine et pays d'accueil ? Et comment les deux parties, notamment les États africains et l'Allemagne peuvent-ils jouer un rôle actif et équitable dans la gestion de cette mobilité afin d'en faire un levier de développement durable partagé ?

L'article se fonde sur deux hypothèses principales : La première suppose qu'une gestion concertée et équitable de cette migration peut créer un cercle vertueux dans lequel l'Allemagne comblerait ses besoins en main-d'œuvre tout en favorisant le développement des pays africains via les transferts financiers et de savoirs. La deuxième hypothèse est que l'absence de coordination dans la gestion des défis pourrait accentuer les déséquilibres existants et priver durablement l'Afrique de son capital humain. À cette fin, notre analyse, qui se veut une analyse de la migration qualifiée en provenance de quelques pays d'Afrique vers l'Allemagne, se structure en deux volets : une première partie consacrée aux perspectives qu'offre cette migration qualifiée pour les deux entités et une seconde partie dédiée aux défis structurels, politiques et sociaux qu'elle soulève.

1. Perspectives de l'immigration qualifiée entre l'Afrique et l'Allemagne

1.1. Perspectives de l'immigration qualifiée pour l'Allemagne

Depuis 1972, l'Allemagne fait face à une transition démographique, caractérisée par une population vieillissante et une natalité insuffisante, qui a conduit à une croissance démographique naturelle négative (Cf. P. Schimany, 2007, p. 71). Cette situation, partagée par d'autres pays européens, s'explique par une baisse de la fertilité, liée à l'érosion des structures familiales traditionnelles et à une valorisation croissante de l'épanouissement individuel et de l'autonomie personnelle (Cf. P. Gans et al., 2015, p.67). Dans ce contexte, la migration est progressivement devenue une clé de voûte dans la politique gouvernementale allemande pour atténuer les effets du vieillissement et du déclin démographique en Allemagne. La population d'origine étrangère a significativement augmenté, passant d'environ 506 000 en 1951 à 10,4 millions à la fin de l'année 2019, année au cours de laquelle 26% de la population en Allemagne avait un passé migratoire ; ce chiffre s'élèverait à 40% chez les moins de dix ans². Quant à l'Afrique, elle s'inscrit dans une dynamique démographique bien différente puisque : « La population africaine a quasiment triplé de 1980 (478 millions d'habitants estimés) à 2015 (1,2 milliard d'habitants estimés). Elle devrait atteindre 1,5 milliard de personnes d'ici à 2025, et 2,4 milliards de personnes d'ici à 2050 » (Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, 2016, p. 7). Cette particularité pourrait faire de l'Afrique le plus grand vivier de personnes qualifiées les années prochaines avec une population jeune ayant un taux de fécondité élevé, pouvant offrir un dividende démographique à l'Allemagne. L'immigration de professionnels qualifiés africains offre à l'Allemagne l'opportunité de rééquilibrer sa structure démographique en augmentant la population active qui pourrait stimuler son économie. Ces perspectives incluent la sécurisation de l'innovation et de la productivité dans des secteurs clés et le renforcement des partenariats économiques avec les pays africains. Cette

développement. Ces partenariats couvrent des domaines variés : formation professionnelle, renforcement institutionnel, transition énergétique, migration et développement.

² (Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit, 2020, p. 42-43)

approche prend tout son sens dans une période où la première économie européenne, en l'occurrence l'économie allemande, ne cesse de connaître des anicroches, comme le témoigne la récession de -0,2% en 2024 par rapport à l'année précédente (Cf. D. Berger, A. Feil, 2025). L'économie allemande semble acculée par des facteurs conjoncturels comme la concurrence sur le marché, l'inflation, la hausse des taux d'intérêt avec son plus grand partenaire les États-Unis, les crises géopolitiques comme celle en Ukraine, ainsi que par des facteurs structurels tels que le défi démographique, la pénurie de main-d'œuvre, la transition énergétique, la stagnation de l'industrie automobile (Cf. Statistisches Bundesamt, 2025).

A l'instar des secteurs en difficulté, ces professionnels peuvent, dans le secteur automobile par le biais de leur connaissance des marchés africains, susciter un intérêt et faciliter l'accès aux marchés africains, où l'Allemagne a eu une présence limitée jusque-là. En 2019, moins de mille entreprises allemandes investissaient directement en Afrique dans le secteur automobile (Cf. S. Mattfeld, T. Haslazovich, 2022, p. 4), qui pourrait atteindre jusqu'à 2029, 26 Milliards de Dollars de bénéfices d'autant plus que l'on dénombre actuellement en Afrique 42 véhicules pour 1000 habitants, contre une moyenne mondiale de 182³.

Face aux défis de la transition énergétique, l'Allemagne mise de plus en plus sur la coopération internationale pour atteindre ses objectifs de neutralité climatique. Dans ce contexte, l'Afrique apparaît comme un partenaire stratégique, non seulement pour ses ressources en matières premières essentielles à la production d'énergies vertes, mais également pour son vivier croissant de professionnels qualifiés dans le domaine des énergies renouvelables (BMZ Division, 2023, p. 5). De nombreux pays africains, à l'instar du Kenya qui tire déjà plus de la moitié de son électricité de sources renouvelables, démontrent leur expertise dans les secteurs solaire, éolien, géothermique ou hydraulique. Le partenariat signé en novembre 2022 entre l'Allemagne et le Kenya en est une parfaite illustration (Cf. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2023).⁴ Cette expérience constitue un atout majeur que l'Allemagne peut mobiliser à travers une migration qualifiée orientée vers les besoins de la transformation énergétique. Des projets de grande envergure, comme le « Southern Hydrogen Corridor »⁵, en partenariat avec plusieurs pays d'Afrique du Nord, illustrent déjà cette dynamique de coopération énergétique intercontinentale. Dans ce cadre, l'expertise technique et opérationnelle de nombreux travailleurs qualifiés africains sera de plus en plus sollicitée sur le marché allemand, que ce soit dans le développement de l'hydrogène vert, la maintenance d'infrastructures renouvelables ou l'ingénierie environnementale (Cf. S. Haas, 2025). L'Allemagne, confrontée à un manque de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine, pourrait ainsi bénéficier durablement du savoir-faire africain, tout en consolidant une approche de codéveloppement énergétique équitable et mutuellement bénéfique.

Par ailleurs, la perspective africaine va bien au-delà de la réduction significative de la pénurie de main-d'œuvre, qui pourrait à l'horizon 2027 coûter annuellement 74 milliards d'euros à l'Allemagne

³ (Automobilindustrie, 2025).

⁴ En novembre 2022, l'Allemagne et le Kenya ont conclu un partenariat pour le climat et le développement, visant à renforcer leur coopération dans la lutte contre le changement climatique. Ce partenariat met l'accent sur le développement des énergies renouvelables, le Kenya s'étant fixé pour objectif de couvrir l'intégralité de ses besoins énergétiques à partir de sources renouvelables d'ici 2030.

⁵ Le Southern Hydrogen Corridor est un projet stratégique visant à développer une infrastructure de production et de transport d'hydrogène vert dans le sud de l'Europe, depuis l'Afrique du Nord vers des pays comme le Portugal, l'Espagne et l'Allemagne.

(Cf. A. Burstedde, G. Kolev-Schaefer, 2024, p. 1) ; ce qui constituerait un second souffle pour l'Allemagne tant au plan innovatif que culturel. En effet, il est essentiel de considérer également les dimensions spirituelles et culturelles que les travailleurs africains apportent avec eux. Selon Magesa, (2007, p. 38) «Für Afrikaner bedeutet Religion im wahrsten Sinn des Wortes Leben, und Leben bedeutet Religion.»⁶ Cette vision du monde accompagne les migrants africains qualifiés et peut enrichir considérablement le débat spirituel et interculturel en Allemagne. Comme l'explique le théologien C. Knoblauch (Cf. 2025), les approches interreligieuses favorisent une confrontation fructueuse entre différents systèmes de croyance, incitant chacun à réfléchir sur sa propre foi et à l'ouvrir à d'autres horizons. Dans une Europe confrontée à une montée de l'extrémisme et à une perte des grands récits collectifs, l'Afrique pourrait offrir un modèle alternatif de cohésion et de spiritualité. A ce propos, V. Cespedes (2015) affirme ceci: «alles, was der Westen verloren hat, kann er in Afrika wieder entdecken: Er kann lernen, was es heißt, Kollektive aufzubauen. Er findet das Rezept des Zaubertranks, mit dem er ein Wir erlangen kann. »⁷ Il exprime cette idée en contraste avec l'individualisme occidental qu'il considère, malgré certains avantages, comme une faiblesse de l'Europe. Il plaide ainsi pour une pensée davantage orientée vers le collectif. Cette perspective est d'autant plus intéressante qu'elle met en lumière ce que les travailleurs africains pourraient apporter, une culture du « nous » plus développée, qui favorise la cohésion sociale et la solidarité. Dans ce contexte assez prometteur, l'Allemagne est loin d'être la seule gagnante, pour les personnes qualifiées d'Afrique ainsi que leurs pays d'origine se dégage également une ribambelle d'opportunités comme le montre nos prochaines lignes.

1.2. Opportunités de l'immigration qualifiée pour l'Afrique et les travailleurs africains

L'immigration de la main-d'œuvre qualifiée en provenance d'Afrique vers l'Allemagne fait naître des perspectives concrètes et prometteuses pour les travailleurs qualifiés africains et leurs pays d'origine. Pour les individus hautement qualifiés, cette mobilité représente avant tout une opportunité d'ascension sociale, de valorisation de leurs compétences et d'accès à des environnements de travail modernes, technologiquement avancés et mieux rémunérés. L'Allemagne, confrontée à un déficit structurel de main-d'œuvre, notamment dans les secteurs de la santé, de l'ingénierie, de l'informatique, de l'artisanat et de la logistique, recrute activement des talents issus de pays du tiers monde. La loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée «Fachkräfteeinwanderungsgesetz»⁸ offre à ces travailleurs des voies d'entrée et de séjour plus accessibles, incluant des dispositifs d'intégration linguistique, d'homologation des diplômes et de placement professionnel. En effet, le marché du travail allemand est marqué par un manque criard de main-d'œuvre qualifiée. Dans le secteur des soins, la moyenne annuelle entre 2023/2024 de postes vacants était de (47 346), dans la construction de (41 910) (Cf. P. Herzer, G. Kunath, 2024, p. 3). D'autres secteurs majeurs comme celui de la métallurgie, de l'informatique, de l'administration publique, ou encore de la logistique regrouperaient à eux seuls plus d'une centaine de milliers de postes vacants. Dans ces domaines, les travailleurs africains disposant de qualifications techniques, artisanales ou sanitaires bénéficient d'un accès facilité à l'emploi, en

⁶ «Pour les Africains, la religion signifie littéralement la vie, et la vie signifie religion».

⁷ «Tout ce que l'Occident a perdu, il peut le redécouvrir en Afrique : il peut y apprendre ce que signifie construire des collectifs. Il y trouve la recette de la potion magique grâce à laquelle il peut retrouver un "nous"».

⁸ Le "Fachkräfteeinwanderungsgesetz" ou FAEG en abrégé, est une loi allemande qui a pour but de faciliter l'immigration de travailleurs qualifiés en Allemagne, notamment en provenance de pays tiers (non membres de l'UE). Cette loi vise à répondre à la pénurie de main d'œuvre qualifiée en Allemagne et à renforcer la compétitivité du pays.

particulier grâce à des dispositifs tels que la carte bleue⁹ ou la procédure accélérée d'immigration qualifiée. Ces opportunités se doublent d'une nette amélioration des conditions de travail et des salaires. Tandis qu'en Afrique subsaharienne, près de 84 % de la population active est employée dans l'économie informelle (Cf. T. Altenburg, 2017, p. 1), avec des salaires extrêmement bas ; 86 USD/mois pour les infirmiers (Cf. ICN, 2024), la moyenne des revenus mensuels bruts en Allemagne est de 2600 €, avec des perspectives de hausse et des protections sociales complètes (Cf. J. Ambros et al., 2020, p. 21). L'Allemagne offre également un environnement structuré pour le développement professionnel, les formations continues, les programmes comme l'Aufstiegs-BAföG¹⁰, qui donnent accès à des congés de formation (Bildungsurlaub) et au financement public de la reconversion (Cf. W. Eichhorst, P.I Marx, 2022, p. 18). Ces politiques permettent aux migrants africains de renforcer leurs qualifications et de progresser socialement.

En retour, ces dynamiques migratoires créent des opportunités de développement économique pour les États africains également. À court terme, les remises migratoires, plus de 90 milliards USD envoyés vers l'Afrique en 2023 (Cf. U. Post, 2025), contribuent à renforcer le PIB de nombreux États africains. Les envois de fonds constituaient en 2019 13,5 % du PIB gambien (Cf. SVR, 2020, p. 17).

À long terme, le transfert des compétences et la fonction de passeurs culturels jouée par les diasporas seront des facteurs clés dans le développement des États africains qui pourraient ainsi mettre à profit l'expérience engrangée dans différents secteurs par leurs citoyens. Mieux, la reconnaissance croissante de l'expertise africaine sur la scène internationale contribue à transformer l'image du continent en valorisant ses compétences, son potentiel d'innovation et sa capacité à tisser des liens interculturels solides. Ces perspectives, en plus de représenter une chance inouïe pour l'Afrique, trouvent un écho favorable dans les lignes directrices de la politique allemande en Afrique de 2025. L'Allemagne y affirme une volonté claire de renforcer les partenariats avec les pays africains dans le domaine de la migration qualifiée. L'objectif déclaré est de développer des approches partenariales et orientées vers le développement de la migration de formation et de travail, bénéficiant autant aux pays d'origine qu'aux pays de destination, ainsi qu'aux migrants eux-mêmes (Cf. Auswärtiges Amt, 2025, p. 16). L'Allemagne exprime ainsi sa disposition à établir des formats de coopération durables, fondés sur la planification conjointe, l'intérêt mutuel et la responsabilité partagée.

L'un des aspects les plus saillants est que l'Allemagne pourrait jouer un rôle important dans le désengorgement du marché du travail africain, qui reste fortement saturé dans de nombreux pays. Le taux de chômage y est souvent élevé et une grande partie de la jeunesse africaine doit tous azimuts se créer un chemin dans l'emploi informel (Cf. Organisation Internationale du travail, 2020, p. 17). L'engouement pour les concours d'accès à la fonction publique illustrent ce déséquilibre avec des milliers de candidats pour un nombre très limité de postes. L'Allemagne contribuerait ainsi à alléger cette pression pour les États africains, tout en répondant à ses propres besoins en main-d'œuvre.

⁹ La carte bleue européenne (article 18g de la loi allemande sur le séjour des étrangers (AufenthG)) est un titre de séjour spécial pour les diplômé(e)s de l'enseignement supérieur venant de l'étranger ou les personnes ayant un niveau de qualification équivalent qui veulent exercer un emploi qualifié en Allemagne.

¹⁰ L'Aufstiegs-BAföG (anciennement Meister-BAföG) est une aide financière en Allemagne destinée aux personnes qui suivent une formation continue qualifiante pour monter en compétence

2. Défis de l'immigration qualifiée entre l'Afrique et l'Allemagne

2.1. Challenges pour l'Allemagne et les travailleurs africains

Malgré les efforts considérables entrepris par l'Allemagne pour favoriser l'immigration qualifiée, de nombreux défis subsistent, tant pour le pays d'accueil que pour les travailleurs africains. L'un des principaux écueils réside dans le processus d'intégration. Comme l'explique F. Hillmann (Cf. 2018, p. 1038), l'intégration est un phénomène complexe qui englobe des dimensions sociales, économiques, juridiques et culturelles. Les migrants, de façon générale, doivent souvent se repositionner entièrement dans une société aux normes différentes de celles de leur pays d'origine ; ce qui les confronte à des situations de marginalité

Cf. G. Norbert, 2014, p. 80) et de discrimination raciale persistante. Selon l'étude „Being Black in the EU“ de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 76 % des Noirs interrogés en Allemagne déclarent avoir subi une discrimination raciale, contre une moyenne de 45 % dans l'UE (Cf. European Agency for fundamental rights, 2023, p. 27). J. Aikings (Cf. 2021, p. 30) rappelle que le racisme en Allemagne est enraciné dans l'histoire intellectuelle du pays, et cela pourrait affecter profondément la perception et la position sociale des Africains.

Les discriminations dans le monde du travail sont aussi fréquentes. D'ailleurs, l'Afrozensus indique que 84,7 % des personnes interrogées ont vécu une discrimination dans le cadre professionnel, et 30 % en ont fait l'expérience directement sur le lieu de travail (Cf. J. Aikings et al. , 2021 p. 97). De plus, les enfants de migrants en général ne sont également pas épargnés, comme le souligne l'OCDE : environ un tiers d'entre eux vivent dans des conditions économiques difficiles, limitant leurs chances d'ascension sociale (Cf. OECD, 2024, p. 22). Ces cas de racisme bien que différents d'une personne à une autre vont de la recherche d'emploi au quotidien professionnel et ne sont malheureusement pas toujours répertoriés. Dans son rapport, le Conseil consultatif d'experts pour l'intégration et la migration en Allemagne constate des lacunes significatives dans la recherche sur le racisme structurel en Allemagne (Cf. SVR, 2021, p. 145). Dans une Allemagne marquée par la recrudescence de l'extrémisme, ce défi peut progressivement se transformer en pierre d'achoppement pour tous les acteurs de la migration de main-d'œuvre en provenance d'Afrique.

De plus, les barrières linguistiques et culturelles sont des freins à l'intégration. Bien que l'Allemagne offre dans bien des cas des cours d'intégration de 700 heures (Cf. OECD, 2024, p. 6) la maîtrise de l'allemand reste un prérequis incontournable pour l'insertion. Dr. Victoria Van der Land (Cf. 2022, p. 125-150), en s'appuyant sur les travaux de Pierre Bourdieu, démontre que la langue fonctionne comme un capital symbolique et ceux qui ne la maîtrisent pas subissent une stigmatisation sociale.

Dans le processus d'immigration de personnes qualifiées, la langue allemande n'ouvre pas que la porte au marché de l'emploi, elle garantit également une meilleure position sociale aux personnes qualifiées. Et pourtant, en dépit du fait que le nombre d'apprenants d'allemand soit passé de 7% en 2015 à 10% en 2020 sur le continent africain, avec des pays présentant des chiffres records à l'instar de la Côte d'Ivoire où le nombre d'apprenants a plus que doublé (436 940), la langue, tout comme la culture allemande, reste difficilement accessible en Afrique (Cf. Auswärtiges Amt, 2020, p. 9). Le manque d'enseignants d'allemand en Afrique pour répondre à la demande croissante de cours d'allemand, combiné à l'absence d'accords ou de centres culturels dans plusieurs pays africains, renforcent cette réalité.

De plus, la langue allemande a une histoire en Afrique, notamment comme langue de domination durant la colonisation. Son introduction n'était pas évidente, puisque l'allemand a été introduit dans plusieurs territoires africains durant la période coloniale, non pas comme langue de dialogue ou d'échange, mais comme instrument d'assimilation et de contrôle. (Cf. Deutsche Welle, 2010).

Aujourd'hui, le défi consiste à rapprocher les Africains de la langue et de la culture allemande. L'Allemagne doit œuvrer pour les prochaines années à déconstruire les stéréotypes hérités de son passé colonial.¹¹ Comparé à l'anglais ou au français, l'allemand n'est plus une langue officielle en Afrique et reste peu présent. La distance culturelle et géographique, ainsi que le manque de références linguistiques, rendent son apprentissage plus difficile pour les Africains, en particulier pour les futurs travailleurs qualifiés en Allemagne.

À ces nombreux challenges s'ajoutent des obstacles juridiques et bureaucratiques. Malgré les réformes de la loi sur l'immigration de professionnels qualifiés (2020, 2023), les taux de refus de visas pour les Africains restent élevés, car ils sont de 22 % contre 10 % en Asie (Cf. D. Pelz, G. Grün, 2018). Le chercheur M. Maru (Cf. 2024) révèle que ces taux ont atteint 30 % en 2022, faisant des ressortissants africains les plus touchés par les refus ; ce qui pourrait remettre en question la cohérence entre la politique d'ouverture et sa mise en œuvre effective.

Tout comme la langue, la reconnaissance des qualifications, condition sine qua non d'accès au marché du travail reste problématique. Ce processus permettant de vérifier l'équivalence d'une qualification à une formation allemande comparable peut relativement mettre du temps et s'avérer rebutant. Une étude de l'Institut de l'économie allemande révèle que 51,6 % des entreprises allemandes ont une expérience majoritairement négative du processus (Cf. G. Leininger et al., 2025, p. 10). Pour les travailleurs africains, les divergences entre systèmes éducatifs rendent les équivalences difficiles ; ce qui mène à des situations de déclassement professionnel. Cela pourrait conduire à des conditions de travail précaires pour ceux qui se retrouvent dans des emplois à bas salaires, exposés à l'exploitation, sans protection sociale suffisante. Holger souligne que le non-respect des droits du travail est courant dans les secteurs à bas salaires, en raison de la méconnaissance des lois par les migrants (Cf. K. Christmann, 2023).

Enfin, les différences dans la culture du travail entre l'Afrique et l'Allemagne pourraient compliquer l'adaptation dans le monde professionnel sur du long terme. Cela nécessite de multiplier les programmes de préparation culturelle et professionnelle en Afrique avant la migration, qui consisterait à des stages, des formations et des partenariats éducatifs. À défaut, ces obstacles continueront de freiner le plein potentiel d'une migration qualifiée africaine bénéfique pour tous.

2.2. Contraintes pour les États africains

L'Afrique, tout comme l'Allemagne, si elle veut faire de l'immigration de travailleurs qualifiés un pilier de son développement, doit relever urgemment les challenges majeurs qui s'opposent à elle. L'un de ces défis réside dans la faiblesse structurelle de ses systèmes éducatifs. Bien que la population du continent soit jeune et en pleine expansion, les infrastructures éducatives restent dramatiquement insuffisantes. Selon D. Coltart, (Cf. 2023, p. 4) l'Afrique est à la croisée des

¹¹ Ces stéréotypes, souvent issus d'expériences migratoires ou de récits collectifs, présentent l'Allemagne comme un pays froid, peu accueillant, voire raciste. La langue allemande est perçue comme trop difficile, ce qui renforcerait la distance culturelle et sociale.

chemins, confrontée à une crise éducative marquée par la surcharge des écoles, le manque d'enseignants qualifiés, une baisse des financements publics et une corruption endémique qui affecte la répartition des ressources. À cela s'ajoute une inadéquation entre les formations proposées et les besoins du marché du travail international. En 2023, plus de 107 millions de jeunes Africains n'avaient toujours pas accès à l'éducation (Cf. Global Partnership for Education, 2024, p. 2) et les dépenses consacrées à la recherche représentent seulement 0,42 % du PIB en moyenne contre 1,7 % au niveau mondial (Cf. J. Hochstrasser, 2024). Cette situation compromet non seulement la compétitivité des diplômés africains, mais limite également la reconnaissance de leurs qualifications à l'étranger. Comme l'expliquent A. Lallouchen et M. Essarsar (Cf. 2022, p. 5), une personne considérée comme qualifiée dans un pays du Sud ne l'est pas nécessairement dans un pays du Nord, où les critères sont souvent plus stricts. En Allemagne, de nombreux diplômes africains sont jugés non équivalents, à cause du manque de transparence sur les contenus de formation (Cf. B. Englmann, M. Müller, 2007, p. 170). Il est certes vrai que l'Allemagne doit fournir des efforts dans son processus de reconnaissance des diplômes, toutefois les États africains ne sauraient être exonérés de leur part de responsabilité dans cette situation. La réalité est qu'on peut être universitaire en Afrique, expérimenté et devoir faire trois ans de formation pour une carrière nécessitant le brevet d'études ou être infirmier en Afrique et embauché comme aide-soignant en Allemagne.

Ces situations de déclassement devraient inciter les États africains à renforcer la qualité et la transparence de leurs systèmes de formation, à aligner davantage leurs curricula sur les standards internationaux et à négocier des accords bilatéraux de reconnaissance des qualifications. Cet enjeu est crucial et éviterait à l'Afrique de perdre doublement des travailleurs d'autant plus que l'Afrique est en parallèle confrontée à une fuite massive des cerveaux, exacerbée par l'absence de politiques de gestion et de suivi de ses talents.

Selon R. Méango (Cf. 2016, p. 1), les travailleurs hautement qualifiés sont 13 fois plus susceptibles de migrer que les non qualifiés, alors que seuls 3 % de la population africaine accède à l'enseignement supérieur. Pourtant, très peu de pays africains disposent de bases de données fiables ou de mécanismes d'intégration de leur diaspora dans les politiques nationales de développement (Cf. B. Mankou, 2021, p. 1).

L'Union africaine, dans son Agenda 2063, reconnaît l'importance stratégique du capital humain, mais la mise en œuvre reste lente (Cf. UA, 2015, p. 4). Une lenteur qu'on ne peut s'empêcher de lier à l'instabilité politique et institutionnelle dans de nombreux États africains, mise en évidence par le Fragile States Index¹². Dans l'édition 2023 du FSI, la Somalie occupe la dernière place du classement mondial, avec un score de 111,9 ; ce qui en fait l'État le plus fragile de la planète. De nombreux pays africains figurent également parmi les dix États les plus fragiles, notamment le Soudan du Sud, la République démocratique du Congo, le Soudan, la République centrafricaine, le Tchad, l'Éthiopie, le Mali, la Guinée et le Nigeria (Cf. Fund peace, 2023, p. 6-7).

Cette prédominance des pays africains dans les positions les plus basses du classement reflète des défis persistants en matière de gouvernance, de stabilité politique et de développement

¹² Le Fragile States Index (FSI), publié annuellement par le think tank américain The Fund for Peace, évalue la vulnérabilité des États à l'effondrement ou aux conflits internes. Il repose sur douze indicateurs couvrant des aspects politiques, économiques, sociaux et sécuritaires, tels que les pressions démographiques, les déplacements forcés, la qualité des services publics, la légitimité de l'État et les droits humains

institutionnel. En sus, ces facteurs constituent un obstacle majeur à la mise en place de partenariats bilatéraux efficaces avec des pays comme l'Allemagne. La fragilité des administrations, les conflits armés et l'absence de gouvernance empêchent la structuration de migrations qualifiées, planifiées et bénéfiques. Dans ce contexte, l'immigration de travailleurs qualifiés en provenance d'Afrique risque de renforcer les déséquilibres existants et de priver l'Afrique de ses ressources humaines les plus précieuses. Si le continent veut tirer parti de cette mobilité, il doit impérativement investir dans des réformes éducatives ambitieuses, des programmes de formation professionnelle adaptés aux standards internationaux et des conditions de travail compétitives pour retenir ses talents. À défaut, la migration restera une réponse individuelle à l'absence d'opportunités, au lieu de devenir un levier stratégique de co-développement.

Conclusion

L'immigration de main-d'œuvre qualifiée de certains pays africains vers l'Allemagne, inscrite dans le cadre juridique et politique allemand -notamment la loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée (Fachkräfteeinwanderungsgesetz)- se présente indéniablement comme une opportunité stratégique pour les deux entités. D'un côté, elle permet à l'Allemagne de répondre à des pénuries structurelles de main-d'œuvre dans des secteurs clés comme la santé, l'informatique ou l'artisanat, tout en s'ouvrant à une main-d'œuvre jeune, motivée et de plus en plus formée. De l'autre, elle offre aux travailleurs africains la possibilité d'améliorer leurs conditions de vie, d'acquérir de nouvelles compétences et de jouer un rôle d'interface entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil. À travers les transferts financiers, les transferts de savoirs et la constitution de réseaux transnationaux, cette mobilité porte un potentiel de co-développement incontestable.

Cependant, cette dynamique s'accompagne de défis structurels majeurs, tant pour l'Allemagne que pour les pays africains. Du côté allemand, les obstacles résident notamment dans la lenteur administrative, les difficultés de reconnaissance des qualifications étrangères, les barrières linguistiques et les discriminations raciales et sociales qui affectent l'intégration des migrants africains. Du côté africain, la migration qualifiée met en lumière des fragilités persistantes, un système éducatif souvent inadapté aux exigences du marché international, l'absence de politiques de gestion de la diaspora, la faiblesse des investissements dans la recherche et une instabilité institutionnelle endémique dans plusieurs pays.

Face à cette réalité contrastée, il apparaît que l'immigration de travailleurs africains qualifiés ne peut produire des effets positifs que si elle s'inscrit dans une approche concertée, équilibrée et responsable. Il appartient à l'Allemagne d'accompagner cette migration de manière éthique et inclusive et aux États africains de faire les réformes nécessaires pour valoriser leurs ressources humaines, non seulement en amont, mais aussi dans la perspective de retours ou de contributions transnationales. Dans ce sens, la migration ne doit pas être pensée comme une simple réponse aux besoins économiques ponctuels, mais comme un levier de transformation structurelle.

En définitive, l'immigration de personnes qualifiées en provenance d'Afrique vers l'Allemagne constitue à la fois une chance et un défi partagé, dont le plein potentiel ne pourra être exploité qu'à travers une coopération soutenue, des politiques cohérentes et une volonté commune de faire de la mobilité des compétences un instrument de justice, de développement et de solidarité internationale.

Bibliographie

AIKINS et al., 2021, *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*, Berlin, Each One Teach One (EOTO) e. V., ONLINEPRINTERS GmbH.

AIKINS et al., 2021, *Anti-schwarzer Rassismus*, Grundlagen Strukturen Intersektionen, Berlin, Each One Teach One (EOTO) e. V., ONLINEPRINTERS GmbH.

ALTENBURG Tilman, 2017, *Arbeitsplatzoffensive für Afrika*, Discussion Paper 23/2017, Bonn, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik.

AMBROS Jakob et al., 2020, *Lohneinkommensentwicklungen 2025*, Wirkung der Produktivität auf die Lohndynamik, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

AUSWÄRTIGES AMT, 2020, *Deutsch als Fremdsprache weltweit*, Datenerhebung 2020, Paderborn, Bonifatius GmbH.

AUSWÄRTIGES AMT, 2025, *Gemeinsam Partnerschaften gestalten in einer Welt im Wandel*, Afrikapolitische Leitlinien der Bundesregierung Januar 2025, Berlin, MKL Druck GmbH & Co. KG.

«Automobilindustrie in Afrika, Märkte für Mobilität im Wandel» <https://www.africa-business-guide.de/de/maerkte/automobil> (23.02.2025).

BERGER Dennis et FEIL Anne Sophie, 2025, «Deutschland im Griff der Rezession», <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/biprueckgang-rezession-deutschland-100.html>, (20.02.2025).

BMZ Division 200, 2023, *Africa policy and initiatives*, Sharing the Future with Africa, The Africa Strategy of the BMZ, Berlin, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG, 2023, «Ausbau der Energieversorgung» <https://www.bmz.de/de/laender/kenia> (25.02.2025).

BURSTEDDE Alexander et KOLEV-SCHAEFER Galina, 2024, *Die Kosten des Fachkräftemangels*, IW-Kurzbericht Nr. 27/2024, Köln, Institut der deutschen Wirtschaft.

CESPEDES Vincent, 2015, «Die Kunst des Palavers», <https://www.deutschlandfunk.de/afrikanisches-denken-die-kunst-despalavers-100.html>, (03.03.2025).

CHRISTMANN Karin, «Ausbeutung Ausländischer Beschäftigter» in <https://www.tagesspiegel.de/politik/ausbeutung-auslaendischer-beschaeftigter-wir-haben-ein-massivesproblem-in-der-rechtsdurchsetzung-9933312.html> (14.03.2025).

COLTART David, 2023, *Educating Africa for the Future*, Here are Eight Policy Decisions to Think About, Berlin, Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit.

COMMISSION DE L'UNION AFRICAINE, 2015, *Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons*, Édition finale, Addis-Abeba.

COMMISSION ÉCONOMIQUE DES NATIONS UNIES POUR L'AFRIQUE, 2016, *Profil démographique de l'Afrique*, Première édition, Addis-Abeba.

COMMUNIQUÉ des associations africaines de soins infirmiers nationales participantes au programme ODENNA du Conseil International des Infirmières à Kigali (Rwanda) du 11 au 15 mars 2024, International Council of Nurses, https://www.icn.ch/system/files/documents/2024-03/Coalition%20communiqué%20Rwanda%20March%202024_fr.pdf, (19.04.2025).

Deutsche Welle, 2010 « Die deutsche Sprache in Afrika » <https://www.dw.com/de/die-deutsche-sprache-inafrika/a-5092075> (07.03.2025).

EICHHORST Werner et MARX Paul, 2022, *Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland*, Impulse aus dem Ausland, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

ENGLMANN Bettina et MÜLLER Martina, 2007, *Brain Waste*, die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH.

EUROPEAN AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, 2023, *Being Black in the EU*, Experiences of People of African Descent, Revised edition, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

FACHKOMMISSION DER BUNDESREGIERUNG ZU DEN RAHMENBEDINGUNGEN DER INTEGRATIONSFÄHIGKEIT, 2020, *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten*, Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen, Frankfurt, Zarbock GmbH & Co. KG.

GANS Paul et al., 2015, *Bevölkerungsgeographie*, Braunschweig, Westermann.

GESTRING Norbert, 2014, «Was ist Integration?», in Gans, Paul (éd.), *Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration*, Hannover, Verlag der ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung.

GLOBAL PARTNERSHIP FOR EDUCATION, 2024, *Former les Africains pour affronter le 21e siècle, saisir l'occasion, GPE transformer l'éducation*, Washington D.C.

HAAS Stefanie, 2025, «Ein gigantisches Rohr nach Afrika soll Deutschland den Energiewende-Turbo bringen», https://www.focus.de/earth/immenses-potenzial-ein-gigantisches-rohr-nach-afrika-soll-deutschland-den-energiewende-turbo-bringen_344326ed-e204-46a1-89ae-3f1a5cc10238.html , (24.02.2025).

HERZER Philip et KUNATH Gero, 2024, *Fachkräftelücken belasten wichtige Wirtschaftszweige*, Köln, KOFA Kompakt, Institut der deutschen Wirtschaft.

HILLMANN Felicitas, 2018, «Integration, soziale und ethnische», in ARL (Hrsg.), *Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung*, Hannover, Akademie für Raumforschung und Landesplanung.

HOCHSTRASSER Judith, 2024 « Unabhängige Forschung für den Schwarzen Kontinent » in <https://www.horizonte-magazin.ch/2024/06/06/unabhaengige-forschung-fuer-afrika/> (24.04.2025).

IFO Institut, 2024, *ifo Konjunkturprognose Winter 2024: Deutsche Wirtschaft am Scheideweg*, Sonderausgabe Dezember, Regensburg, Aumüller Druck GmbH & Co. KG.

ILO, 2025, Policy Brief, <https://doi.org/10.54394/HYQI6343>, (22.02.2025).

KNOBLAUCH Christof, «Religion und Kultur prägen einander», <https://www.buendnisse-fuer-bildung.de/buendnissefuerbildung/de/einblicke/stimmen-zum-programm/Religion-und-Kultur-praegen-einander.html> , (02.03.2025).

LALLOUCHEN Assia et ESSARSAR Mehdi, 2017, «L'exode des cerveaux africains et le défi du développement : la marche à rebours», in *Revue Économie, Gestion et Société*, n°9, ISSN 2491-4632, Rabat, p.1-28.

LEININGER Gesina et al., 2025, *Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht: Status quo, Chancen und Herausforderungen sowie Handlungsbedarf*, Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

MAGESA Laurenti, 2007, *Ethik des Lebens*, Die afrikanische Kultur der Gemeinschaft, TDW Bd. 36, Freiburg.

MANKOU Brice Arsène, 2021, *La fuite des cerveaux : exil forcé ou mal-être de l'intellectuel africain?*, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03177033> , (22.04.2025).

MARU Mehari Taddele, 2024, «Africans who apply for Schengen visas face high rejection rates – migration scholar explains why», <https://theconversation.com/africans-who-apply-for-schengen-visas-face-high-rejection-rates-migration-scholar-explains-why-232286> , (09.03.2025).

MATTFELD Sonja et HALASZOVICH Tilo, 2022, *Die Rolle der afrikanischen Diaspora bei der Internationalisierung deutscher Unternehmen in Afrika*, Brême, University of Bremen, Deutsche Afrika Stiftung e. V.

MÉANGO Romuald, 2016, *What Makes Brain Drain More Likely? Evidence from Sub-Saharan Africa*, Cesifo Working Paper No. 6209, Category 5: Economics Of Education, Munich.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) 2024, *Stand der Integration von Eingewanderten*, Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD, Paris, OECD Publishing.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), 2025, *Emploi des jeunes : du travail décent pour un avenir meilleur*, ILO brief, Genève Policy brief.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), 2020, *Rapport sur l'Emploi en Afrique(Re-Afrique)*, relever le défi de l'Emploi des jeunes, Bureau international du Travail, Genève: BIT.

PELZ Daniel et GRÜN Gianna-Carina, 2018, «Schlechtere Visa-Chancen für Afrikaner», <https://www.dw.com/de/schlechtere-visa-chancen-f%C3%BCr-afrikaner/a-44099117> , (08.03.2025).

POST Ulrich, «Rücküberweisungen nach Afrika, Lateinamerika und in die Karibik», <https://www.welthungerhilfe.de/welternaehrung/rubriken/entwicklungspolitik-agenda-2030/rueckueberweisungen-afrika-lateinamerika-und-karibik> , (22.04.2025).

SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR), 2020, *Gemeinsam gestalten: Migration aus Afrika nach Europa*, Jahresgutachten 2020, Berlin, Königsdruck Printmedien und digitale Dienste GmbH.

SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR), 2021, *Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht*, Berlin, Königsdruck Printmedien und digitale Dienste GmbH.

SCHIMANY Peter, 2007, *Migration und demographischer Wandel*, Nürnberg, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Statistisches Bundesamt, 2025 « Pressemitteilung Nr. 019 vom 15. Januar 2025 » in https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_019_811.html, (20.02.2025)

THE FUND FOR PEACE, 2023, Fragile States Index Annual Report 2023, Washington D.C., The Fund for Peace, https://fragilestatesindex.org/wp-content/uploads/2023/06/FSI-2023-Report_final.pdf, (22.05.2025).

VAN DER LAND Victoria, 2022, «Sprache – Macht – Integration: Afrikanische Migrantinnen und die deutsche Sprache», in *Zeitschrift für Migrationsforschung*, Jg. 2-2022, Heft 1, Bielefeld, transcript Verlag.

Processus d'évaluation de cet article:

- **Date de soumission: 28 mai 2025**
- ✓ **Date d'acceptation: 20 juin 2025**
- ✓ **Date de validation: 15 juillet 2025**