

Débat sur

La fuite des cerveaux en Tunisie : Etat des lieux et réflexions prospectives

Restitution par Mohamed Ennabli

Un dixième de la population tunisienne environ est établi à l'étranger, en Europe en majorité et dans les pays arabes, mais aussi partout ailleurs dans le monde.

Prépondérant jusqu'aux années 80, les ouvriers n'y représentent plus, depuis, que la moitié des effectifs, alors que la migration des compétences ne fait que croître régulièrement.

Le pays était censé leur offrir l'opportunité de contribuer à l'œuvre du renouveau en ouvrant devant eux de plus larges perspectives et en les encourageant à aller davantage de l'avant.

Il lui revenait de valoriser ces ressources humaines comprises comme capital potentiel à développer comme facteur stratégique à même de procurer un avantage concurrentiel pour la rentabilité de l'entreprise.

L'Etat a-t-il failli à cet impératif et à sa mission en faveur de ses élites ?

Gagnerait-il, malgré tout, un quelconque avantage, par une politique clairvoyante d'encadrement de ces hauts cadres expatriés, au service du développement ?

C'est pour évoquer cette problématique que le Forum Ibn Khaldoun pour le Développement a organisé un débat introduit et mené par le Professeur émérite Jameleddine Chichti, ancien Conseiller des affaires économiques et sociales auprès de la Présidence de la République, le 1^{er} mars 2022.

1 La problématique.

Le « Brain Drain » concerne tout Tunisien quittant le pays après avoir eu un niveau d'éducation supérieure : Médecins, ingénieurs, professeurs, chercheurs, enseignants, mais aussi gestionnaires et cadres d'administration.

Faudrait-il considérer cette migration :

Comme manque à gagner, pour la Tunisie, en termes de :

- Perte d'investissement fait pour la formation de la personne.
- Perte de contribution future de cette ressource : Absence de retour sur investissement.
- Perte financière : Sous forme de contributions fiscales potentielles.
- Coût de remplacement de cette ressource humaine.
- Perte de connaissance : Sous-emploi du savoir acquis.

Ou, au contraire, comme gain, en termes de :

- Echanges économiques et d'ouverture à l'international.
- Réduction du chômage des diplômés.
- Rentrées de devises.
- Transfert de connaissances et d'opportunités d'investissement au retour.

Les « Pull Factors » attirant les cerveaux qualifiés sont :

- Les évolutions technologiques et la technologie avancée.
- Les conditions socio-culturelles et les conditions d'accueil.
- Le vieillissement et l'évolution du nombre de retraités.

Les « Push Factors » favorisant l'exode sont, au contraire :

- Les facteurs socio-économiques défavorables, l'instabilité et l'incertitude politique.

- Les conditions de vie insuffisantes.
- La mondialisation de l'économie et des TIC.
- Les facilités du transport.

D'une façon générale l'immigration dans le monde n'a cessé d'augmenter entre 1990 et 2020, passant de 150 à plus de 280 millions en 30 ans, en fonction de la richesse des destinations, les pays à hauts revenus accueillant le plus grand nombre de compétences étrangères, du fait de la rapide évolution du nombre de leurs retraités de plus de 65 ans.

2 Etat des lieux en Tunisie.

Si en 2011, parmi 1,202 million de travailleurs émigrés (11,3% de la population) les ouvriers et commerçants étaient les plus nombreux, ce sont les cadres qui ont pris le relais, depuis, dans les domaines de l'ingénierie, de la santé, de la recherche scientifique et de l'informatique, avec comme principales destinations : l'Europe, les USA, le Canada, le Japon et quelques pays arabes et africains. En 2020, 902300 personnes, toutes catégories, ont quitté le pays (soit 7,65% de la population). Le départ des cadres est, d'après une étude de l'OIT, motivé tant par les mauvaises conditions de vie, la bureaucratie, la corruption, l'instabilité politique que par les offres professionnelles à l'international, garantissant un avenir meilleur.

L'immigration des compétences, post 2011 en particulier, mérite quelque analyse : C'est ainsi qu'à partir de 2014 et surtout 2017, le nombre de visas délivrés, aussi bien par l'Union Européenne que par la France et l'Allemagne, a remarquablement augmenté atteignant en 2019 respectivement 1000, 600 et 400.

Cela s'est traduit par une évolution rapide des différentes catégories qualifiées :

Cadres : 13670 en 2016, 13951 en 2017, 14232 en 2018.

Ingénieurs : 3162 en 2016, 3258 en 2017, 3354 en 2018.

Informaticiens : 450 en 2018.

Médecins : 630 en 2018, 900 en 2019, 2700 en 2022.

Enseignants-chercheurs : 2300 en 2018, 4000 en 2019.

La migration des médecins a constitué un fait à noter car si leur nombre total entre 2015 et 2018 atteint 605, il concerne, en majeure partie, des médecins séniors (447). Ce qui constitue une véritable perte pour le système tunisien de santé.

3 Réflexion prospective sur la fuite des cerveaux.

Elle s'appuiera sur le cadrage et l'étude de l'existant, à travers l'analyse et la consolidation des données statistiques d'une double enquête, pour répondre à 3 interrogations :

- Quelles sont les compétences qui quittent le pays ?
- Qu'est-ce qui les pousse à cela ?
- Quel enseignement pouvons-nous en tirer ?

Il s'avère, en réalité, selon l'Ordre des Ingénieurs Tunisiens, que 100000 cadres ont quitté le pays entre 2011 et 2017 (contre 64000 avant les événements de 2011) et que ce mouvement s'est accéléré depuis (en faveur de l'Allemagne et de la France essentiellement), si bien qu'entre 2011 et 2019 le nombre de visas long séjour à l'espace Schengen s'est accru de 423%.

La pandémie Covid 19 n'a pas été sans conséquences sur la migration des compétences dans la mesure où une semaine de confinement se traduit par une perte de 1% du PIB et de 35000 emplois. Si bien que, fin 2020, la Tunisie comptait 1 million de chômeurs (dont 450000 post pandémie) et avait enregistré une baisse de 34% du nombre de visas Schengen délivrés entre 2019 et 2020.

Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur s'en est ressenti, passant de 29,2% en

2011 à 30,1% en 2021, malgré la mise à disposition de certaines procédures de migration assouplies et d'avantages exclusifs aux cadres arrivant dans l'espace européen à partir de 2016 dans les domaines de l'enseignement, de la santé et de l'ingénierie.

Parmi les facteurs économiques et sociaux à l'origine de la migration des compétences :

- L'importante inflation enregistrée à partir de 2016 (augmentation de l'ordre de 50% après 2011).
- La corruption se traduisant par la détérioration du service, de l'éducation et de la santé publique.
- L'augmentation de 147%, entre 2012 et 2020, du taux moyen du marché monétaire (TMM).
- Le taux de change (Dinar-Euro) nettement en défaveur du Dinar.

La comparaison de 2 échantillons représentatifs de compétences tunisiennes établies à l'étranger (164 personnes) et en Tunisie (105 personnes) confirme :

* A l'étranger :

- Que le flux de migration qualifiée s'est accéléré post 2016-2017 (passant de 25 à 75%).
- Que les cadres migrants sont majoritairement mariés (62%) et visent la stabilité dans un environnement prometteur.
- Qu'ils privilégient surtout la France (67%) pour des questions de langue et de proximité géographique.

Il semble, en définitive, que les facteurs déterminants de la migration soient respectivement :

La corruption et la détérioration des services : 47%.

L'inflation galopante : 18%.

Les « Pull Factors » : 35%, parmi lesquels le taux de change qui laisse la possibilité de faire des transferts d'argent depuis l'étranger, régulièrement, et de passer les vacances en Tunisie.

* En Tunisie :

- Que parmi les « cadres experts » (50% de l'échantillon : plus de 10 ans d'expérience) 79% ont un logement, 92% ont une voiture, 79% ont des enfants, 64% ont des enfants qui suivent un enseignement privé et 80% pensent que leurs enfants continueront leurs études en Europe. Les cadres experts souffrent essentiellement de la détérioration de la qualité des services, soit respectivement : l'éducation 32%, la santé 26,5%, les transports 17%, les services administratifs 11%.
- Que parmi les « cadres expérimentés » (26% de l'échantillon : de 5 à 10 ans d'expérience) 83% ont une voiture, 43% dépensent plus que ce qu'ils perçoivent, 65% ne pensent pas pouvoir acquérir un logement, 50% ont des enfants qui suivent un enseignement privé et 75% pensent que leurs enfants continueront leurs études en Europe.

Outre la détérioration de la qualité des services, les cadres expérimentés souffrent de l'inflation des prix et du taux du marché monétaire. C'est ainsi que 43% ne peuvent s'offrir les moyens vitaux de la vie avec ce qu'ils gagnent, 35% dépensent plus que ce qu'ils perçoivent pour avoir une bonne qualité de vie et 13% ne peuvent s'offrir que les moyens vitaux de la vie avec leurs salaires actuels.

- Que parmi les « jeunes cadres » (28% de l'échantillon : moins de 5 ans d'expérience) 45% ne peuvent s'offrir que les moyens vitaux, 52% n'ont pas de voiture et 83% ne pensent pas pouvoir acquérir un logement.

Les jeunes cadres constituent la population de cadres la plus vulnérable, affectée le plus par l'inflation des prix. C'est ainsi que 45% d'entre eux ne peuvent s'offrir que les moyens vitaux de la vie avec ce qu'ils gagnent. 41% dépensent plus que ce qu'ils perçoivent, 7% ne peuvent s'offrir les moyens vitaux de la vie avec leur salaire actuel et seuls 7% mènent une bonne vie et réussissent à épargner.

4 Conclusions

- A court terme
Quelques directives d'action peuvent être tirées pour l'avenir afin d'améliorer la situation des compétences tunisiennes (jeunes cadres et cadres expérimentés) tentées par l'exode :
 - Concernant la détérioration des services : Aider ces cadres à se procurer leur propre moyen de transport sans avoir recours au crédit financier et leur offrir des assurances maladie.
 - Concernant l'inflation des prix : Lutter contre la hausse des prix en écourtant les circuits de distribution et ajuster périodiquement les salaires à l'évolution de la situation.
- A moyen et long termes
D'autres directives d'action seraient bénéfiques ayant trait :
 - A la réforme de l'enseignement à l'ère du digital.
 - Aux investissements dans l'infrastructure pour le sport, la culture, le loisir.
 - A la promotion du logement en termes d'option de crédit avec les banques ou de conventions avec les promoteurs immobiliers et de développement d'un marché hypothécaire qui valorise les biens immobiliers

L'essentiel, en définitive, serait de donner de la visibilité à l'évolution de la rémunération sur le long terme et à ses conséquences sur la stabilité de la qualité de vie afin de conforter les plus jeunes des cadres tunisiens dans une perspective d'un bon équilibre rémunération / coût de la vie, tout au long de sa carrière professionnelle, pour ralentir le flux de la migration des compétences.

5 Discussion

Durant le débat qui a suivi, les questions évoquées ont concerné :

- La perte financière que constitue, pour le pays, le départ intempestif, sans retour, de compétences formées à grands frais durant de longues années.

Une juste compensation des dépenses d'études consenties, durant une dizaine d'années environ, devrait, en principe, revenir au pays formateur.

- La possibilité, pour la Tunisie, de former professionnellement, en fonction de la demande des pays d'Europe, différentes catégories de candidats migrants réguliers, dans différents secteurs d'activité, à différents niveaux d'études, dans des domaines tels que la kiné, la gériatrie, les soins aux personnes, la restauration...

- Le danger qu'a constitué, pour les jeunes cadres, l'après 2011 : Manque de prise en charge de leurs besoins spécifiques et absence d'encadrement les amenant à ne plus aimer suffisamment leur pays auquel leur attachement faiblit au point de désespérer de l'avenir qui les attend.

- Le fait qu'après 2011 la question de la mobilité a été séparé du cadre de l'ALECA provoquant un rush des compétences en faveur de l'Europe (comme celui des Allemands en faveur du Royaume Uni avec le mur de Berlin).

Le Canada est une destination appréciée par les étudiants tunisiens car ils pouvaient y rester à la fin de leurs études.

- Le fait que de plus en plus des compétences migrent aujourd'hui afin de pouvoir assurer l'éducation et l'avenir de leurs enfants dans leur pays d'accueil.

- Le problème de l'islam politique, toléré par une partie des gouvernants, qui ne rassure guère les compétences quant à leur avenir. Leur migration répond, certes, à un besoin des pays d'accueil, mais

elle peut aller jusqu'à leur naturalisation, rassurante pour l'avenir des enfants.

La certitude de ne pas couper avec le progrès dans la haute technologie est aussi considérée comme une opportunité positive à ne pas laisser passer.

- La faible employabilité des jeunes diplômés qui pose problème par le manque de savoir-faire professionnel dans leur cursus d'ingénieur et les empêche d'être directement opérationnels au sein de l'entreprise. Ce qui les pousse à acquérir un complément de formation à l'étranger et à s'y installer.
- La détérioration des services publics de la santé, de l'éducation et du transport qui pénalise fortement la classe moyenne supérieure.
- L'absence d'une véritable politique éclairée de la migration en termes de perspectives, de préparation, d'encadrement et de suivi au service des migrants et de l'économie nationale.
- La demande tacite de l'étranger qui est en réalité à l'origine de la fuite des cerveaux, laquelle ne fait qu'y répondre dans la mesure où chacun y trouve en définitive son compte, en fonction de la conjoncture du moment. Acte volontaire donnant suite à une demande latente, cela ne correspond pas, à proprement parler, à une fuite.
Elle exprime souvent l'incapacité ou la réticence de l'entreprise tunisienne, généralement sous-encadrée dans le cadre fermé d'une économie de rente, à recruter de hauts cadres techniques pour progresser et innover.

6 Recommandations

- Afin de tirer le meilleur parti des nombreuses compétences qu'elle forme, à grand frais, au service de sa population, la Tunisie gagnerait à promouvoir une politique ambitieuse visant la haute technologie et une stratégie de développement visant le haut de gamme, en faisant confiance aux jeunes diplômés éduqués, prédisposés à apprendre des autres et à emboîter le pas des pays avancés.
- Afin de limiter l'exode des cadres formés tentés par l'expatriation, le Gouvernement se doit de créer un écosystème technologique basé sur les enjeux sociétaux majeurs de demain et de soutenir la croissance par des projets à haute valeur ajoutée dans les secteurs prioritaires et filières technologiques présentant un avantage comparatif pour le pays.
- Des mesures d'accompagnement, dans le cadre d'un système d'incitation, d'information, de supervision et de certification des compétences, s'avèrent nécessaires pour guider les cadres à la recherche d'une situation qui réponde à leur ambition et s'inscrit dans le portefeuille d'activités des grands groupes tunisiens.
- Différentes initiatives seraient de nature à répondre aux besoins technologiques de l'industrie tunisienne et de faciliter l'intégration des compétences dans le développement du pays :
 - . Centrer l'intérêt sur quelques domaines à privilégier.
 - . Développer la « certification des compétences » pour mettre en adéquation la formation des capacités avec le contenu technologique des industries à installer.
 - . Mettre à niveau les plateformes technologiques des technopoles et des pôles de compétitivité.
 - . Impulser un partenariat tuniso-étranger de haut niveau pour des objectifs ambitieux gagnant-gagnant dans la télémédecine.
 - . Créer un observatoire des métiers technologiques et de l'emploi scientifique pour

décrire les réalités en termes d'activités, de capacités et de connaissance.

. Promouvoir le partenariat université-industrie pour une valorisation socioéconomique des doctorants scientifiques.

. Développer d'ambitieuses infrastructures de promotion de prestations d'enseignement supérieur et de médecine en direction des pays africains.

Mots clés ; Fuites des cerveaux en Tunisie, Exode des compétences, Migration des cadres, Migration des médecins séniéurs

[Présentation PowerPoint à télécharger](#)