

juillet 2019

med dialogue series | no. 21

Programme Régional Dialogue Politique Sud Méditerranée



Quand le Maghreb perd ses talents

Amine Ben Naceur

Si la sous-région représente la principale porte d'entrée vers le Vieux Continent pour des millions de jeunes Africains subsahariens à la recherche d'un avenir meilleur, le Maghreb constitue lui-même un important fournisseur de travailleurs pour les pays de l'Union européenne avec plus de 4,5 millions de personnes installées sur tout le continent. Alors que traditionnellement les flux migratoires en provenance du Maghreb vers l'Europe ont plutôt été constitués de personnes faiblement qualifiées, l'augmentation sensible - depuis une vingtaine d'années - de flux composés de profils plus qualifiés complexifie considérablement la question migratoire entre les deux rives de la Méditerranée. Aubaine pour une Europe à la démographie vieillissante, cette dynamique nouvelle sert également de contrepoids à la désertification de la main d'œuvre dans des secteurs parfois en crise, comme la médecine. Du côté des pays d'origine, ces départs de talents vers l'étranger posent de nombreux défis dans une sous-région où toutes les ressources, qu'elles soient humaines ou matérielles, doivent appuyer une relance économique vitale pour sa stabilité sociale et politique. Face à cela, les associations professionnelles maghrébines tirent la sonnette d'alarme et parlent d'une réelle fuite des cerveaux qui témoigne d'une jeunesse en manque de perspectives. De leur côté, les autorités des pays concernés ont tendance à minimiser les effets négatifs du phénomène. Parlant davantage de mobilité des compétences, elles insistent, en effet, davantage sur les contreparties positives de cette émigration.

Quand la matière grise fuit

Le concept de fuite des cerveaux apparaît dans les années 1960 alors que le Royaume-Uni s'inquiète du départ massif de ses chercheurs pour les États-Unis. Si à ses débuts, la question de la fuite des cerveaux concerne davantage les pays du Nord, le phénomène se déplace au Sud dans les années 1970 lorsque les États-Unis ouvrent l'octroi de permis de travail et de résidence à des ressortissants de pays non européens. C'est à partir de là que se développe un phénomène de captation de compétences provenant d'Asie, puis d'Amérique latine, vers les États-Unis, et dans une moindre mesure, vers l'Europe.

Aujourd'hui, dans une économie mondiale où les industries nécessitant des profils à hautes compétences prennent de plus en plus de poids, le capital humain constitue un enjeu majeur. L'un des corollaires de cette situation est le développement d'une compétition internationale pour la recherche de talents où les États mettent en œuvre d'ambitieuses politiques publiques destinées à attirer des cadres du monde entier. À l'ère de la mondialisation, cette situation est largement facilitée par les moyens technologiques où informations, biens et humains ne sont plus limités par les distances. Toutefois, loin d'un échange régulé du marché du travail mondial, ce phénomène accroît davantage l'inégalité entre un Nord dynamique en perpétuelle demande de main-d'œuvre qualifiée et un Sud qui - à l'instar du commerce de ses ressources naturelles - exporte sa matière grise avec un très faible retour sur investissement.

Avec la généralisation de l'enseignement supérieur et l'adoption de la réforme LMD (Licence-Master-Doctorat) dans les pays du Maghreb central (Tunisie, Algérie et Maroc) au milieu des années 2000, le Maghreb devient un réel fournisseur de talents pour l'Union européenne. Émigrant principalement en France, en Espagne, en Italie, et plus récemment en Allemagne, les talents maghrébins partent à la

recherche d'opportunités professionnelles plus intéressantes ou tout simplement pour s'extirper d'un monde professionnel en pleine crise. Dans la sous-région, le phénomène du départ des compétences s'est accru depuis une vingtaine d'années avec des chiffres en constante augmentation pour chaque pays. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le taux moyen des Maghrébins installés dans les pays de l'OCDE avec un diplôme d'études supérieures était de 9,2% en 1990, puis est passé à 17,6% en 2000 puis à 22,3% en 2010. La hausse la plus importante est observée pour l'Algérie, avec une augmentation de plus de 16% depuis les années 1990. La Tunisie, quant à elle, a connu une hausse de 10% depuis 1990, et le Maroc un écart positif d'au moins 5,4% entre 1990 et 2010. En tout et pour tout, l'OCDE considère que la part de diplômés universitaires maghrébins ayant émigré en Europe se situe entre 15% et 18% du total des immigrants venus de la sous-région.

Des secteurs stratégiques en danger

La fuite des cerveaux est intimement liée à l'absence d'un réel développement économique au Maghreb central. Le départ de cadres affecte négativement l'innovation et les progrès techniques pourtant nécessaires à l'amélioration de la productivité. Dans un second temps, avec l'exode des compétences, les pays du Maghreb subissent une pression importante sur leurs finances. Toutefois, il ne s'agit pas de pertes fiscales importantes dans une région où l'emploi informel représente plus de 67,3 % de l'emploi total. C'est davantage un manque de retour sur un investissement considérable qui pose problème. En Tunisie, par exemple, la formation complète d'un ingénieur coûte à l'état tunisien plus de 2 millions de dinars (550'000 euros), quant à celle d'un médecin spécialiste, elle peut s'élever jusqu'à 12 millions de dinars (3,5 millions d'euros).

Enfin, c'est dans le secteur des services que le phénomène du départ massif des compétences à l'étranger impacte le plus la vie quotidienne de la population. De l'enseignement aux soins, la fuite des compétences accroît la baisse de la qualité des services et va même jusqu'à remettre en question leur pérennité. Dans le domaine de la santé, le nombre de médecins qui quittent leur pays d'origine - même au prix d'une reconnaissance moindre de leurs compétences - devient inquiétant dans tous les pays du Maghreb. En Algérie, plus d'un diplômé sur quatre qui quitte le territoire chaque année vient d'une faculté de médecine. Du côté du voisin tunisien, le Conseil national de l'ordre des médecins avance qu'un peu moins de la moitié des jeunes médecins inscrits à l'Ordre ont quitté le pays en 2017 avec un rythme qui devrait doubler chaque année. Toutefois, il indique que ces départs massifs sont relativement récents et donc à mettre en lien avec la détérioration du service public qui mine la lente transition démocratique du pays. En effet, alors qu'en 2012, le taux de médecins quittant le pays frôlait les 9%, il a explosé en 2014 pour atteindre 45% en 2017.

La France demeure la destination privilégiée des médecins maghrébins où, selon le Conseil national de l'ordre des médecins français (CNOM), plus de 43,6 % des médecins étrangers viennent d'un des trois pays du Maghreb central. Cette présence importante de médecins maghrébins s'explique en partie par le désert médical qui sévit dans certaines régions de France en manque de spécialistes. En effet, plus de 30 % des postes demeurent vacants en médecine générale hospitalière, quand certaines spécialités (anesthésie, chirurgie, gynécologie) sont même complètement délaissées. Si un nombre important de médecins maghrébins s'empressent de s'exporter en France, ce choix est souvent fait au prix d'un déclassé salarial conséquent. En effet, alors qu'un médecin spécialiste diplômé en France touche, en hôpital, environ 4'000 euros par mois, un médecin détenteur d'un diplôme étranger devra se contenter d'un salaire de 2'500 euros pour la même fonction.

C'est aussi dans l'enseignement supérieur que l'on parle d'une perte des compétences. Sur les trois dernières années, 1'800 enseignants universitaires tunisiens ont émigré à l'étranger, dont 800 en 2017. Au Maroc, si l'on ne connaît pas le chiffre exact des enseignants-chercheurs qui ont quitté le pays, l'on sait toutefois que les universités sont en grave pénurie de personnel académique. Alors qu'entre 2008 et 2017, le nombre d'étudiants a évolué de 168%, celui des enseignants n'a quant à lui augmenté que de 38%.

L'impact direct de ce phénomène s'observe par la baisse de la qualité des services, voire de leur accessibilité. En Tunisie, l'on compte plus de neuf gouvernorats qui accusent une pénurie de médecins, selon l'Ordre national des médecins tunisiens. En parallèle à cela, profitant de l'effritement du secteur public, l'on constate une spectaculaire privatisation de la santé. En Algérie, où plus de 150'000 patients ont dû avoir recours à une clinique privée tunisienne en 2017, la baisse de la qualité des soins est tout aussi préoccupante, surtout dans les régions intérieures. Alors que 2'000 médecins ont été envoyés dans les gouvernorats les plus reculés pour répondre à la pénurie de spécialistes, l'Institut national de santé publique (INSP) indique que 78,36 % des femmes habitant dans des régions rurales ne subissent aucune forme de suivi prénatal.

Le virage digital remis en question ?

Depuis une dizaine d'années, les états du Maghreb ont mis en œuvre une multitude d'initiatives visant à promouvoir leur industrie digitale. Grand prestataire de services en Afrique, le Maroc a, par exemple, adopté un Plan digital 2020 dans le but de promouvoir ses capacités digitales et de se placer comme un hub dans la région. De la création de l'Agence du Développement Numérique au *Maroc Numeric Fund*, en passant par la construction de trois parcs technologiques, le pays a investi d'importants moyens pour dynamiser le secteur du numérique. Malgré ces efforts considérables, le développement de l'économie digitale au Maroc est menacé par le départ massif de ses ingénieurs vers l'étranger. En effet, avec l'émigration de plus de 600 ingénieurs par année selon le Ministère de l'Éducation, le Maroc craint pour son décollage digital. Plus encore, selon la Fédération marocaine des technologies de l'information, plus de 8'000 hauts cadres marocains, formés dans les secteurs publics et privés du Royaume quittent chaque année le pays pour de meilleures conditions de travail. La Tunisie, quant à elle, a pris le même chemin que le Maroc, en témoigne la multiplication des initiatives promouvant l'économie numérique ou encore l'introduction du *Start-Up Act* qui vise à fournir un cadre idoine pour le développement des start-ups. Bien qu'il soit trop tôt pour en évaluer l'impact, là encore, le départ annuel de plus de 1'500 ingénieurs risque de remettre en question l'efficacité de ces initiatives.

Qui des contreparties ?

Dans la plupart des cas, les cadres ayant quitté leur pays n'évoquent pas de projets de retour à moyen terme. Chez les migrants tunisiens, par exemple, la probabilité d'un retour diminue avec le niveau d'éducation. En ce sens, il est difficile de parler d'un échange de bons procédés entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Si ce dernier bénéficie des compétences du travailleur venu du Maghreb, le pays d'origine ne suscitera que dans de rares cas – pour les profils à haute valeur ajoutée – une motivation pour un quelconque retour.

Un autre élément mis en avant par les autorités des pays d'origine est la compensation financière que peuvent constituer les transferts de fonds envoyés aux familles restées au pays. Pouvant représenter de 4 à 6% du PIB des pays de la région, les transferts de fonds sont un apport important en devises et contribuent à réduire des balances commerciales souvent déficitaires. Sur ce sujet, les études empiriques conduites au niveau du Maghreb démontrent que les travailleurs hautement qualifiés contribuent peu aux transferts d'argent. En se référant, par exemple, aux transferts de fonds vers l'Algérie, on constate que plus de 90% des versements provenant de France sont effectués par des retraités, une génération souvent composée de travailleurs peu qualifiés. Plus encore, en Espagne le niveau d'études est inversement proportionnel à la probabilité qu'ont les migrants marocains de réaliser des transferts de fonds vers leur pays d'origine.

Quand l'herbe est plus verte ailleurs

Avec un taux de chômage oscillant entre 9% et 15% dans toute la sous-région, le manque de perspectives professionnelles qui découle de la morosité économique semble être un élément déterminant dans le choix de partir. Toutefois, au-delà de considérations purement matérielles, les personnes parties ou candidates au départ évoquent également des dimensions plus subjectives comme le bien-être, le mode et la qualité de vie. Selon le portail marocain de l'emploi *Rekrute*, plus de 91% des jeunes interrogés ont exprimé le désir de quitter le pays à travers une enquête menée auprès de 1'882 personnes dont la moyenne d'âge est de 35 ans avec des profils Bac+3 ou plus. Parmi les raisons motivant un départ, l'on compte bien évidemment l'évolution de carrière (66%) puis suit de très

près la qualité de vie et l'environnement de travail (56%). En Tunisie, les raisons sont très similaires, bien que la situation économique et politique difficile du pays pèse un poids considérable sur le choix de partir. L'Association des Tunisiens des grandes écoles (Atuge) rapporte qu'un départ sur trois est motivé par la situation du pays et par une dégradation de la confiance dans les institutions. Au-delà de l'aspect financier évident et la possibilité d'accéder à de meilleures opportunités professionnelles, l'association constate que la situation du pays ne convient plus pour 34% des sondés ayant quitté la Tunisie en 2018 (deuxième raison de départ exprimée).

Vers une « mobilité des compétences » en Méditerranée ?

Face à des conditions de travail à l'étranger toujours plus attrayantes, un tarissement significatif des départs des compétences maghrébines à l'étranger semble peu probable dans les années à venir. Sur le continent européen, les incitations visant à attirer les jeunes compétences de l'étranger sont de plus en plus nombreuses et visent des profils très précis. Par exemple, la carte bleue européenne (équivalent de la *green card* états-unienne) montre que l'Union européenne a lancé une véritable politique d'immigration choisie en donnant l'opportunité à des migrants provenant de pays tiers d'obtenir un permis de travail, leur accordant un droit de séjour de dix ans à condition qu'ils occupent un poste hautement qualifié. Au niveau des états membres, l'Allemagne a su se créer une place de choix dans le secteur de la médecine avec, par exemple, la *Freiburg International Academy* qui assiste les médecins souhaitant s'installer en Allemagne. En France, l'on peut évoquer le *French Tech Visa* qui simplifie toutes les procédures d'obtention de titre de séjour pour les talents recrutés par des start-ups ou des incubateurs français. Au Maroc, où plus de 600 ingénieurs quittent le pays chaque année, la Fédération des entreprises du secteur de haute technologie (Apebi), avance qu'avec la simplification de procédures opérée en début d'année, le pays risque de voir plus de 2'400 talents partir chaque année.

Avec peu de moyens pour concurrencer le marché de l'emploi européen, les états du Maghreb devraient davantage se focaliser sur leur environnement entrepreneurial. Au Maroc, plus de la moitié des résidents à l'étranger (74%) comptent rentrer au pays. La majorité d'entre eux expliquent leur souhait de rentrer au Maroc par la volonté de contribuer à son développement (53%), mais c'est l'environnement de travail peu stimulant qui les dé motive dans leur choix (59%). En Tunisie, l'Atuge avance que 38 % d'expatriés ont exprimé le souhait de rentrer pour entreprendre, et 54 % veulent contribuer à l'évolution du pays. Face à ces tendances, il est nécessaire que les états du Maghreb mettent en place des solutions innovantes afin de pouvoir mobiliser leurs compétences à l'étranger. Ici l'on pense généralement à des plateformes d'échanges de compétences à l'intérieur même des entreprises comme le Forum International des Compétences Marocaines Résidant à l'Étranger qui vise à mobiliser les compétences et les investissements de Marocains résidants à l'étranger pour soutenir des projets au niveau local.

Enfin, engagés aux côtés des pays du Maghreb dans leur transition économique et démocratique, les partenaires de la sous-région – avec l'Union européenne au premier rang – devraient davantage veiller à ce que leurs efforts ne soient pas compromis par un drainage incontrôlé des talents de la région. Dans ce sens, un modèle intéressant a été développé par l'agence allemande de coopération internationale (GIZ) autour du programme *Triple Win* qui met en place des campagnes de recrutement dans le domaine médical pour des établissements allemands en manque de personnel et cela uniquement dans des pays qui accusent un surplus de praticiens. Plus encore, si des industries comme le numérique ou la recherche sont des secteurs dans lesquels les talents maghrébins sont en vogue, l'externalisation de certaines activités, dans des zones économiques spéciales. par exemple, pourrait contribuer à tarir les effets négatifs de la fuite des compétences.

Amine Ben Naceur, coordinateur de projet au Programme Régional Dialogue Politique Sud Méditerranée de la Konrad-Adenauer-Stiftung (Tunis)

Avertissement : Les points de vue et opinions exprimés dans ce document sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle ou la position de la Konrad-Adenauer-Stiftung ou de son Programme Régional Dialogue politique Sud Méditerranée.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Dr. Canan Atilgan
Directrice
Programme Régional Dialogue Politique Sud Méditerranée
Tunis, Tunisie
www.kas.de/poldimed
canan.atilgan@kas.de



The text of this publication is published under a Creative Commons license: "Creative Commons Attribution- Share Alike 4.0 international" (CC BY-SA 4.0), <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>