



European
University
Institute

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Le cadre sociopolitique de la migration hautement qualifiée en Tunisie

Abderrazak Bel Haj Zekri

CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2010/38

Série sur la migration hautement qualifiée
Module Socio-Politique



CARIM
Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales

**Notes d'analyse et de synthèse – Série sur la migration hautement qualifiée
module sociopolitique**

CARIM-AS 2010/38

Le cadre sociopolitique de la migration hautement qualifiée en Tunisie

Abderrazak Bel Haj Zekri

Directeur, enseignant, Office des Tunisiens à l'Étranger / Institut de travail et des études
sociales, DEN-DEN

Cette publication fait partie d'une série de publications sur la migration hautement qualifiée préparées pour le CARIM et présentées lors d'une rencontre organisée à Florence : "La migration hautement qualifiée de, vers et à travers les pays de l'Est et du Sud de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne" (30 novembre – 1 décembre 2009).

Cette série sera ensuite discutée à l'occasion de deux rencontres entre décideurs politiques et experts au cours du printemps 2010, dont les conclusions seront également publiées.

L'ensemble des travaux sur la migration hautement qualifiée est disponible à l'adresse suivante :
<http://www.carim.org/MigrationHautementQualifiée>.

© 2010, Institut universitaire européen
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Ce texte ne peut être téléchargé et imprimé, en un seul exemplaire, que pour un usage strictement personnel et non collectif.

Toute autre reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Les demandes d'autorisation doivent être adressées à : carim@eui.eu

Dans les citations et références, ce texte doit être mentionné comme suit :

[Prénom et nom de(s) auteurs(s)], [*titre*], série : "CARIM AS", [n° de série],
Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):
Institut universitaire européen, [année de publication].

Les opinions exprimées dans cette publication ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant la position de l'Union européenne

Institut universitaire européen
Badia Fiesolana
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)
Italie

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>
<http://www.carim.org/>
<http://cadmus.eui.eu/dspace/index.jsp>

CARIM

Le Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales (CARIM) a été créé à l'Institut universitaire européen (IUE, Florence) en février 2004. Il est co-financé par la Commission européenne, DG AidCo, actuellement au titre du Programme thématique de coopération avec les pays tiers en matière de migrations et d'asile.

Dans ce cadre, le CARIM a pour objectif, dans une perspective académique, l'observation, l'analyse et la prévision des migrations dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne (signifiée par « la région » dans le texte ci-dessous).

Le CARIM est composé d'une cellule de coordination établie au Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) de l'Institut Universitaire Européen et d'un réseau de correspondants scientifiques établis dans les 17 pays d'observation : Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Palestine, Sénégal, Soudan, Syrie, Tchad, Tunisie et Turquie. Tous sont étudiés aussi bien comme pays d'origine, de transit que d'immigration. Des experts externes provenant des pays de l'Union européenne et des pays de la région contribuent également à ses activités.

Le CARIM conduit les activités suivantes :

- Base de données sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes ;
- Recherches et publications ;
- Réunions d'experts et rencontres entre experts et décideurs politiques ;
- Ecole d'été sur les migrations ;
- Information

Les activités du CARIM couvrent trois dimensions majeures des migrations internationales : économique et démographique, juridique et sociopolitique.

Les résultats des activités ci-dessus sont mis à la disposition du public par le site Web du projet: www.carim.org

Pour plus d'information

Consortium Euro-Méditerranéen pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales
Centre Robert Schuman
Institut universitaire européen (IUE)
Convento
Via delle Fontanelle 19
50014 San Domenico di Fiesole
Italie
Tél: +39 055 46 85 878
Fax: + 39 055 46 85 755
Email: carim@eui.eu

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

Résumé

Depuis trois décennies, l'Agence Tunisienne de Coopération Technique se charge d'assurer le placement des compétences tunisiennes à l'étranger aboutissant à une introduction limitée dans les marchés de travail de certains pays du golfe. L'activité de cette institution n'est pas forcément la concrétisation d'une politique et une stratégie élaborée en matière de migration hautement qualifiée. Cependant Avec l'accroissement important des effectifs des étudiants et par conséquent le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur d'une part et les difficultés de leur insertion dans la vie active d'autre part une nouvelle politique d'emploi des cadres semble se dessiner. Elle intègre le placement des compétences à l'étranger comme alternative à la réduction de leur chômage et par conséquent de leur pression sur le marché de l'emploi en Tunisie. La présente note de synthèse présente les points forts des discours des acteurs politiques se rapportant aux mesures à entreprendre en vue d'améliorer l'employabilité des compétences sur le marché national et international de travail. Elle expose également le point de vue du secteur privé sur la question de la mobilité des cerveaux. Enfin elle conclut par la présentation de la politique de migration hautement qualifiée pour la période à venir compte tenu des déterminants à l'origine des difficultés d'insertion des cadres dans la vie active.

Abstract

For the last three decades, the the Tunisian Agency for Technical Cooperation has been in charge of ensuring the recruitment of highly-skilled Tunisians abroad and has succeeded, to some extent, in ensuring the entry of Tunisian professionals into the Gulf countries' labour markets. The Agency's activity, though, has not expressly concerned itself with the development of an elaborate policy or strategy in the field of highly-skilled migration. However, with a significant increase in students' stocks – and consequently the number of graduates in higher education – not to mention greater difficulties with regard to their insertion into professional life, a policy dealing with qualified professionals is taking shape.

The note discusses significant elements derived from political actors' discourses and measures adopted in order to improve the 'employability' of qualified nationals in the national and international labour markets. The study also deals with the most important viewpoints about brain mobility in the private sector. It concludes that highly-skilled migration policies are contingent upon a number of determinants linked to the difficulties arising from integration into professional life.

Introduction

La mobilité des personnes en général est un phénomène historiquement ancien. Par conséquent la migration des compétences qui constituait une variante de cette mobilité a toujours été présente dans l'histoire des migrations. A titre d'exemple, en l'an 150 de notre ère des Grecs se sont plaints de la "fuite des cerveaux grecs vers l'Alexandrie"¹. Ceux-ci ont contribué à l'essor de l'école d'Alexandrie et leur mobilité a montré combien la migration des cerveaux contribue au développement de la connaissance des pays nantis.

Cependant cette mobilité a connu un développement inattendu avec la mondialisation et l'émergence de nouvelles formes de production. La globalisation des échanges a affecté d'une manière directe les systèmes nationaux et internationaux scientifiques et technologiques. Elle a confirmé que des pays se sont retrouvés à la pointe de l'innovation en consacrant des budgets importants à la recherche pour le développement nécessitant des besoins en effectif sans cesse croissant de compétences. Ces pays se présentent désormais en tant que pôles d'attraction pour la main d'œuvre hautement qualifiée. Ce facteur d'appel a largement encouragé les compétences des pays moins développés à émigrer en direction de ces pays. Cette situation engendrée par la mondialisation a entraîné une redéfinition des lignes de démarcation entre les pays gagnants et perdants dans la compétition mondiale qui s'effectue dans le marché international des compétences. Les pays du sud de la méditerranée et de l'Afrique de l'Ouest et subsaharienne, se trouvant dans le groupe des pays « exportateurs » de main d'œuvre hautement qualifiée feront-ils partie des perdants?

Ainsi la dynamique migratoire qui prévaut dans le contexte économique et sociopolitique dominant dans la région méditerranéenne, se trouve donc actuellement marquée par une mutation qui s'est traduite par un passage d'une migration de masse vers une migration sélective. Ce contexte a été aussi caractérisé par un renforcement de la maîtrise de l'émigration, et la gestion des défis qu'elle pose dans le cadre d'un nouvelle problématique qui essaie de faire le lien entre migration et développement.

Au niveau des pays d'immigration les décisions se résument par le contrôle des flux migratoires, le durcissement des mesures d'entrée et de séjour, la lutte contre la migration irrégulière et la formulation d'une "politique d'immigration choisie" dont l'expression fut une demande de plus en plus importante de main d'œuvre hautement qualifiée et des compétences doublée d'une souplesse en matière d'entrée et de séjour en faveur de cette catégorie d'émigrés (facilités pour les ingénieurs en Allemagne, carte de séjour pour les compétences et talents en France, carte bleue européenne etc..).

Les pays du sud de la méditerranée qui réalisaient des avancées significatives en matière de formation de leurs ressources humaines mais qui sont confrontés à des difficultés économiques et à la faiblesse de la performance de leur marché de travail se trouvaient en quelque sorte contraints "d'adhérer progressivement à ces nouvelles exigences" des pays d'immigration. Il suffit de rappeler dans ce cadre que la question de contrôle de la migration irrégulière et de transit est au centre des débats des forums régionaux qui ont réuni les pays SEM et africains et leurs homologues européens. En outre l'examen de la question de la migration des compétences et des impacts de l'exode des cerveaux sur les pays d'origine africains et de destination européen s'est imposé dans les agendas des rencontres régionales entre les deux parties compte tenu de son actualité d'une part et de l'importance du rôle assigné aux diasporas dans le développement des pays d'origine.²

¹ Théophile OBENGA. *L'Égypte, La Grèce et l'école d'Alexandrie*. Histoire interculturelle dans l'Antiquité. Khepera / L'Harmattan, Paris, 2005.

² Voir dans ce cadre les déclarations des conférences euro-africaines et euro-méditerranéennes suivantes : conférence ministérielle euro-africaine sur la migration et le développement tenue à Rabat les 10-11-07-2006, la conférence au même thème tenue à Tripoli les 22-23-11-2006 ; la 1^{ère} réunion euro-méditerranéenne sur la migration tenue à Algarve -Portugal les 18-19-11-2007 et enfin la 2^{ème} conférence ministérielle euro-africaine sur la migration et le développement tenue à Paris le 25-11-2008. La lecture des conclusions finales de ces rencontres permet de souligner qu'elles ont mis l'accent sur

Au niveau pratique et plus précisément sur le plan juridique les pays d'origine du Maghreb, à titre d'exemple, promulguèrent des juridictions dissuasives en matière de migration clandestine (Maroc 2002, Tunisie 2003, Algérie 2003) et accentuaient les contrôles aux frontières. S'agissant de la gestion de la migration ils négociaient des accords avec les pays d'accueil encourageant la migration organisée en général et celle des hautement qualifiés en particulier.

S'agissant de la politique tunisienne de gestion du dossier de l'émigration et notamment dans sa partie relative aux flux migratoires, force est de constater qu'elle s'est recentrée progressivement autour de deux priorités majeures :

La première est relative à la promotion de la migration légale. Des accords sont conclus avec l'Italie et la France, dont le premier a fixé un quota annuel de migrants autorisés à entrer en Italie et le second signé en avril 2008 s'articulait autour de « la gestion concertée des migrations et au développement solidaire ».

La deuxième concerne la consolidation des placements de la main d'œuvre hautement qualifiée – sans nuire aux besoins des différents secteurs économiques (entreprises indus truelles et de services) et sociaux (enseignement, santé) - La mobilité de cette catégorie de main d'œuvre est prévue par le dernier accord tuniso-français stipulant dans son premier article que les deux parties s'engagent à favoriser la circulation des « hommes d'affaires, commerçants, médecins, avocats, intellectuels, artistes, scientifiques, artistes (en définitive des compétences) qui participent aux relations économiques, commerciales, universitaires, scientifiques et culturelles entre les deux pays ».³

En plus de l'axe de la mobilité des compétences tunisiennes, la politique migratoire tunisienne comprend également un volet se rapportant à la mobilisation de la diaspora tunisienne en vue l'encourager à participer activement à l'effort de développement aussi bien par les transferts de fonds que par les transferts de compétence et de technologie.

Les pouvoirs publics semblent être résolument favorables à l'alternative de la coopération avec les principaux pays d'accueil et notamment sur la question de la mobilité des hautement qualifiés compte tenu de l'importance de cette mobilité et des ses impacts éventuels en terme de gains sur le processus de développement.

La participation active des responsables impliqués dans la gestion des migrations dans les rencontres et forums politiques qui se tiennent dans la région, dans les réunions d'experts, les ateliers techniques ou les séminaires scientifiques, témoignent de l'intérêt grandissant porté à la question de la coopération dans le domaine de la migration.

La Tunisie, comme c'est le cas d'ailleurs pour les autres pays du Maghreb, propose depuis quelques années de dégager la question migratoire du dossier exclusivement sécuritaire pour en faire un jalon pour la coopération.

Ces différents constats indiquent des changements dans la nature des flux migratoires. Ils révèlent aussi des signes de continuité et de rupture dans la conception du rôle de la migration. Celle-ci est de

(Contd.) _____

la nécessité d'organiser la migration légale, de lutter contre la migration irrégulière et de trouver des synergies entre migration et développement en favorisant la mobilisation des diasporas des pays d'origine pour le développement et enfin œuvrer pour la réduction des impacts négatifs de l'exode des cerveaux.

³ L'accord franco-tunisien sur la gestion concertée des flux migratoires signé en Avril 2008 est entré en vigueur (Décret français du 25 mai 2009) et favorise les ressortissants tunisiens quant à la délivrance de la carte "Compétences et Talents".

Comme dans les accords bilatéraux signés avec d'autres pays africains, l'accord franco-tunisien précise que les Tunisiens peuvent se voir accorder la carte Compétences et Talents. La particularité de cet accord avec la Tunisie est qu'il prévoit la délivrance annuelle d'un nombre élevé de carte Compétences et Talents : « les deux Parties s'engagent à conjuguer leurs efforts afin de faciliter chaque année la délivrance de la carte de séjour « compétences et talents » à 1 500 ressortissants tunisiens résidant en Tunisie et désireux d'être admis au séjour en France. »

plus en plus considérée comme un outil de développement. Une telle considération représente une perspective plus positive du fait migratoire.

Dans le cadre de cette contribution nous rappelons au départ l'importance des déterminants de la migration des hautement qualifiés⁴. Nous allons ensuite essayer de présenter les contours du débat politique sur les performances du marché de l'emploi et la migration des compétences et de faire le point sur la position des différents acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux sur la question. Enfin nous exposerons les missions et l'activité des institutions chargées de la migration des compétences et les "réalisations" enregistrées dans le cadre des accords de mobilité et leurs perspectives compte tenu de la compétitivité qui s'exerce et qui est de vigueur sur le marché mondial d'une part et l'attitude et les représentations de jeunes diplômés du travail à l'étranger d'autre part.

I. La migration des hautement qualifiés: un bref rappel des déterminants

La Tunisie n'a pas échappé à cette nouvelle dynamique et se trouve concernée par la migration de ses compétences. Mais il est opportun - nous semble-t-il - de rappeler rapidement les déterminants de la migration des hautement qualifiés sur lesquels nous reviendrons au cours du développement.

Une accélération dans la formation des ressources humaines

La Tunisie qui consacre depuis son indépendance une part importante de son budget au secteur de l'éducation (soit 6.3% du PNB qui se traduit en 20% de son budget national), considère que c'est tout autant une nécessité économique qu'un devoir social que l'effort d'éducation se traduise par une qualification profitable à la consolidation de son développement. Cet effort de financement s'est accompagné par une amélioration du rendement interne de l'enseignement suite à une profonde réforme de l'ensemble du système éducatif, dont la dernière fut l'adoption du système LMD pour que le produit de l'enseignement supérieur tunisien soit conforme avec les normes internationales. Des résultats substantiellement significatifs en termes de flux de diplômés à la fois de l'enseignement et de la formation professionnelle en général et en particulier l'enseignement supérieur ont été enregistrés.

Les données et les projections élaborées par les services du ministère de l'enseignement supérieur montrent que les effectifs des étudiants ont enregistré depuis 2002 une évolution croissante pour atteindre un pic en 2011 avec 492560 étudiants. Cependant les projections annoncent une régression continue à partir de 2012, compte tenu des effets de la transition démographique, et évaluent le nombre des étudiants à 331829 en 2029. Les effectifs des diplômés du supérieur ont connu et connaîtront la même évolution et enregistreront un pic supérieur à 100.000 en 2013.

Cette évolution spectaculaire des effectifs des diplômés, en général et des filles⁵ en particulier qui enregistrent des taux de réussite supérieurs aux garçons (en termes d'effectif et de sortants), est essentiellement le résultat d'une scolarisation massive. Le taux de scolarisation pour la tranche d'âge 20-24 ans devrait passer de 14% au cours de l'année universitaire 1996-1997 à 37,5% durant la décennie 2006-2016.

⁴ À laquelle nous avons consacré une dernière publication portant sur les compétences tunisiennes à l'étranger CARIM 2009.

⁵ Selon les statistiques du Ministère de l'enseignement supérieur les effectifs des diplômés filles sont supérieurs à ceux des garçons. Cependant selon l'INS le taux de chômage des femmes diplômées se situe à 51,6% contre 38,3% pour les hommes et 45,7% pour l'ensemble des deux sexes.

Tableau 1. Etudiants et diplômés 2030

Année	Nombre étudiants	Effectifs additionnels	Nombre diplômés	Effectifs additionnels
2001	226102		24543	
2002	262502	+36400	28565	+4022
2003	294000	+31498	35450	+6885
2004	324000	+30000	40850	+5400
2005	354000	+30000	47700	+6850
2006	391000	+37000	53800	+6100
2007	422000	+31000	60250	+6450
2008	452000	+30000	67260	+7010
2009	471000	+19000	75480	+8220
2010	488980	+17980	82850	+7370
2011	492560	+3580	89970	+7120
2012	483160	-9400	96230	+6260
2013	472820	-10340	100210	+3980
2014	462010	-10810	101000	+790
2015	449790	-12220	99610	-1390
2016	436160	-13630	97660	-1950
2017	422060	-14100	95480	-2180
2018	407960	-14100	92940	-2540
2019	395270	-12690	89990	-2950
2020	383990	-11280	86860	-3130
2021	373180	-10810	83850	-3010
2022	363310	-9870	81100	-2750
2023	354850	-8460	78540	-2560
2024	347330	-7520	76140	-2400
2025	342160	-5170	73850	-2290
2026	337930	-4230	71860	-1990
2027	335110	-2820	70180	-1680
2028	333230	-1880	68890	-1290
2029	331820	-1410	67940	-950

Source : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Technologie 2008

En plus de cette évolution du nombre des étudiants dans les différents établissements universitaires en Tunisie, les données disponibles font état également de l'évolution des effectifs des étudiants à l'étranger.

Ces constatations sont corroborées par les données statistiques de l'INS qui montrent qu'entre 1999-2004, et Mai 2005-Mai 2006 et Mai 2006-Mai 2007 et enfin entre Mai 2007-Mai 2008 l'on signale que respectivement 13621 sur un total de 75.473, 3830 sur 31200, 3340 sur 23130 et 4898 sur 27400 personnes ont déclaré avoir émigré pour raisons d'études.

⁶ Résultats du recensement 2004

⁷ Données des enquêtes annuelles sur l'emploi.

Tableau 2 : Répartition étudiants tunisiens à l'étranger par pays (1995-2008)

Année Pays	1996		2000		2005		2008	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
France	6348	43,4	25702	71,1	28876	64,9	25153	55,6
Allemagne	606	4,1	1051	2,9	3336	7,5	6255	13,8
Belgique	385	2,6	2242	6,2	2867	6,4	2740	6,1
Italie	259	1,8	267	0,7	230	0,5	526	1,2
Suisse	700	4,8	433	1,2	296	0,5	300	0,7
Autriche	103	0,7	105	0,3	192	0,7	281	0,6
Angleterre+ Irlande	29	0,2	365	1,0	1697	0,4	26	0,1
Autres	662	4,5	780	2,1	810	2,7	1277	2,8
Russie+ Ukraine	448	3,1	641	1,8	431	3,9	1285	2,8
Roumanie	30	0,2	56	0,2	286	1,0	1257	2,8
<i>s/total Europe</i>								
Canada	1400	9,6	2111	5,8	2975	0,2	3145	6,9
Etats-Unis	366	2,5	620	1,7	1227	6,7	1562	3,5
Pays arabes	2744	18,7	1462	4,1	1175	2,41	1423	3,2
Ensemble	14638	100,0	36153	100	44478	1,8	45246	100

Source : banque des données statistiques / 2009

La destination principale de ces étudiants est dominée par les universités européennes. Les étudiants poursuivant leur scolarité dans les pays arabes sont en régression puisqu'ils ne représentent que 3.2% du total en 2008 contre 18.4% en 1996. A la fin des études la majorité des étudiants s'établit dans les pays de leur résidence et notamment dans les pays européens et surtout la France⁸ donnant lieu à la consolidation de la catégorie des qualifiés et des compétences scientifiques, technologiques et économiques émigrées.

Cependant cet effort entrepris en matière de formation des ressources humaines n'a pas été accompagné par une création suffisante de postes d'emploi pouvant intégrer les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans la vie active. La conséquence logique de ce décalage entre l'offre et la demande fut l'accroissement du volume du chômage des diplômés dont certains sont touchés par un chômage de longue durée.

⁸ Cette orientation a été encouragée par l'assouplissement de la législation française en matière de séjour qui permet aux ressortissants (étudiants) étrangers le passage du statut de résident pour motif d'étude au statut de résident pour le travail. Cette « évolution » dans la juridiction confirme bien l'orientation dégagée plus haut stipulant l'application d'une émigration choisie.

Difficultés d'insertion des diplômés dans le marché de travail : facteur de migration ?

L'accroissement accéléré des effectifs de l'enseignement supérieur et de ses diplômés a dépassé les capacités d'absorption du marché national. Cette réalité s'avère comme l'une des priorités de la politique nationale de l'emploi. Celle-ci a pris plusieurs dispositifs afin d'aider les jeunes diplômés à s'intégrer dans la vie active d'une part et a mis en œuvre une stratégie récente pouvant mener au placement des compétences à l'étranger d'autre part.

Le chômage des diplômés : quelle réalité ?

L'observation des données sur le chômage et ses caractéristiques permet d'appréhender le poids des diplômés dans le total de la demande additionnelle d'emploi. Le taux de chômage des diplômés est passé de 3,8% en 1994 à 10,2% en 2004 et 19% en 2007 et 21,6% en 2008 (Voir Tableau 3).

L'amélioration des qualifications des actifs et notamment l'accroissement substantiel des diplômés de l'enseignement supérieur et les limites de performances du marché de travail doublées souvent d'une inadéquation entre les profils exprimés par la demande d'emplois et la formation expliquent ce constat.

Le tableau suivant retrace l'évolution du taux de chômage selon le niveau d'instruction et montre que le chômage touche plus les diplômés du supérieur :

Tableau 3. Evolution du taux de chômage par niveau d'instruction en %

	1984	1994	1999	2004	2005	2006	2007	2008
Analphabète	15,2	16,8	11,9	12,7	7,8	8,0	5,9	5,7
Primaire	22,4	19,2	18,9	15,7	15,7	15,2	13,5	12,3
Secondaire	11,	13,0	16,4	14,7	14,9	14,3	15,4	15,3
Supérieur	2,3	3,8	8,6	10,2	14,8	17,5	19,0	21,6
Total	16,4	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1	14,2

Source : Institut National de la Statistique : Recensement Général de la Population et de l'Habitat (1984, 1994, 2004) / Enquête Nationale sur l'Emploi (1999, 2005, 2006, 2007,2008).

Cette tendance demeure préoccupante malgré l'adoption des politiques volontaristes pour l'insertion de cette catégorie des demandeurs d'emploi et constitue un facteur encourageant la migration des diplômés.

Les différentes données disponibles⁹ ainsi que plusieurs études nationales et internationales¹⁰ réalisées sur les caractéristiques du marché de travail en Tunisie et la compétitivité de l'économie tunisienne ont révélé un changement important de la physionomie des demandeurs d'emplois en Tunisie. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont représenté 70% de la demande additionnelle d'emplois en 2006 contre 35,3% en 2002.

Dans la note d'orientation du XIème plan de développement économique (2007-2011), ce taux a été estimé à environ 75%. La demande additionnelle totale d'emplois est évaluée à 88 mille par an durant la décennie 2007-2016.

⁹ Statistiques de l'emploi de l'Institut National de la statistique (INS). Voir H. Fourati . « Déséquilibre du marché de travail en Tunisie: Situation actuelle et tendances ». INS mars 2008

¹⁰ Voir notamment : S. Ben Sedrine et A. Hallab. « Caractéristiques du marché de travail en Tunisie: politiques de développement des ressources humaines et politiques de l'emploi ». GTZ mars 2006 ; A. Mahjoub. « Performance du marché de l'emploi et migration en Tunisie » in *Performances des marchés de travail des pays arabes méditerranéens: déterminants et effets*. Rapport final Sept. 2009 ; Ministère de l'Emploi et de l'Insertion des jeunes et Banque mondiale. Dynamique de l'emploi et adéquation des formations. Rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004.

Tableau 4 : Répartition des diplômés du supérieur en chômage selon le type du diplôme (2005-2008)

Diplôme \ Année	Nombre en milliers				Pourcentage			
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
Diplôme tech. Sup.	18.8	26.2	34.5	45.6	31.8	35.6	38.8	39.2
Maîtrise en Sc. Sociales	10.9	12.8	15.6	18.9	18.4	17.4	17.5	16.3
Maîtrise en Droit, Ec.et Gestion	15.7	17.9	18.7	23.0	26.5	24.3	21.0	19.8
Maîtrise en Sc.exactes (Math. Physique, chimie, sciences)	9.2	11.6	14.0	20.8	15.5	15.8	15.8	17.9
Autres diplômes sup (Médecine, Pharmacie, Ingénieurs, Master)	4.6	5.1	6.1	7.9	7.8	6.9	6.9	6.8
TOTAL	59.2	73.7	88.9	116.2	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: enquêtes annuelles sur l'emploi. INS

Les conséquences de cette situation sur l'attitude des jeunes face à l'émigration ne se faisaient pas attendre. En effet plusieurs études effectuées par des organismes publics (équipe migration au sein du Centre d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales, travaux de l'observatoire national des jeunes ...) ou par des chercheurs universitaires¹¹ ont confirmé cette tendance de vouloir émigrer chez les jeunes en général et les diplômés en particulier.

Solutions préconisées pour dynamiser l'emploi des diplômés

Pour réduire le chômage en général et celui des diplômés en particulier, les planificateurs tablent sur le maintien d'un taux de croissance de 6,3% (taux déjà réalisé en 2007) par an durant la prochaine décennie ainsi que sur le renforcement de la spécialisation dans les activités de services à haute valeur ajoutée. La récente révision à la baisse des prévisions de la croissance du produit intérieur brut (PIB) en 2008 et en 2009 laisse penser que l'économie tunisienne devrait subir les effets négatifs de la crise économique mondiale. Le taux de croissance du PIB réel a enregistré une baisse significative, passant de 6.3% en 2007 à 5.1 % en 2008. Il devrait de nouveau diminuer en 2009 à 4.1 %, avant de remonter légèrement en 2010 à 4.2 %.

Au-delà de ces exigences macro-économiques dont la réalisation pourrait agir sur l'amélioration de la situation de l'emploi des diplômés des mesures spécifiques furent arrêtés en vue de réduire la pression de cette catégorie sur le marché de l'emploi. La perspective d'émigration est également retenue par les responsables politiques.

¹¹ Voir notamment les travaux de Mehdi Mabrouk et Hassène Kassar, enseignants/chercheurs au département de Sociologie à la Faculté des lettres et sciences humaines de Tunis, sur la migration clandestine et d'Hassan Boubakri enseignant/chercheur à l'Université de Sousse.

Améliorer l'employabilité des compétences

Plusieurs réformes garantissant une meilleure employabilité des diplômés ont été introduites. Il s'agit notamment de la diversification des spécialités et de la création de filières courtes et professionnelles qui répondent aux besoins du marché du travail national et international.

Le nombre des filières courtes est passé de 200 en 2002 à plus de 300 actuellement. Les programmes d'enseignement ont prévu des formations dans les langues ainsi que la mise en œuvre d'une culture entrepreneuriale pouvant amener les jeunes formés vers une activité indépendante.

Mise en œuvre de politique active d'emploi

Des politiques actives d'emploi (PAE) prévoyant des différents programmes d'insertion dans la vie économique constituent l'instrument permettant d'améliorer le processus d'insertion des chômeurs et notamment les primo demandeurs d'emploi¹² et les diplômés du supérieur dans le marché de travail. En effet cette catégorie de demandeurs d'emplois rencontre le plus de difficulté pour l'accès à la vie active. A cet effet des dispositifs prévoyant des encouragements divers aux entreprises qui optent pour le recrutement de ces jeunes ont été adoptés dont notamment les stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP) mobilisant des fonds publics importants.

Cependant et malgré la mise en œuvre de ces différents mécanismes d'insertion et la mobilisation des différents acteurs public (Ministère de l'emploi, Agence nationale de l'Emploi et de travail Indépendant, Fonds National pour l'Emploi) et privé (Union Tunisienne de Commerce et de l'Industrie, Fédération de Tourisme et des Banques), les résultats obtenus n'arrivent pas à résorber le chômage des jeunes diplômés dont le nombre s'est élevé à 116.200 diplômés en 2008.

Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette situation et dont notamment *l'inadéquation entre formation /emploi*. En effet la réponse des chefs d'entreprises à l'appel des pouvoirs publics de s'associer à l'effort national de création de l'emploi en organisant des campagnes¹³ fait ressortir une dichotomie claire entre l'offre et la demande.

Mobilisation du secteur privé

L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) a été sollicité en vue de sensibiliser les chefs d'entreprises à recruter les diplômés du supérieur d'une part pour participer à l'effort national de création d'emploi d'une part et améliorer le taux d'encadrement des entreprises¹⁴. Il faut rappeler que les programmes et mécanismes relatifs à l'emploi des jeunes cadres prévoient des avantages pour les entreprises¹⁵ (avantages fiscaux, exonérations des charges patronales...). Les campagnes organisées par la centrale patronale¹⁶ ont permis certes le placement des jeunes mais elles

¹² Terme consacré pour désigner les demandeurs d'emploi pour la première fois.

¹³ Nous nous sommes intéressés à suivre les déclarations des responsables régionaux de l'organisation patronale (UTICA) et parues dans les médias à la suite de la tenue de campagne de sensibilisation pour le recrutement des jeunes diplômés en 2007 et 2008 et dans le cadre du nouveau plan d'emploi décidé par le Chef de l'Etat le 2 janvier 2009 et comportant six programmes dont celui des diplômés du supérieur en chômage de longue durée. Une liste recensant 20 mille de ces demandeurs d'emploi a été établie pour favoriser leur intégration professionnelle dans le secteur privé.

¹⁴ Les XIème et XIIème Plans de développement tablent sur des objectifs visant à réduire le taux de chômage des diplômés universitaires à 14,1% en 2011 et à 11,3% en 2016. Cette diminution du taux de chômage des diplômés contribuera à l'amélioration du taux d'encadrement qui passera à 18,5% en 2011 et à 23,4% en 2016.

¹⁵ Selon les responsables de l'UTICA quelques 1000 entreprises du secteur privé ont participé à ces campagnes après un mois de son lancement. Ce chiffre devrait se développer davantage car le secteur dispose encore d'un potentiel de près de 2500 entreprises supplémentaires.

¹⁶ La première fut lancée suite à une réunion exceptionnelle du conseil national de la centrale patronale tenue le 12 juin 2007 à Tunis et placée sous le signe « déterminés à réussir la campagne de l'emploi des jeunes diplômés du supérieur ». Une

ont montré des inadéquations évidentes: les demandeurs d'emplois sont maîtres en finance, en économie, en langues, en informatique, en gestion comptable (etc.), sont ingénieurs en génie électrique, en économie rurale et viennent des différentes régions de la Tunisie.

Mais les offres se concentrent dans certaines spécialités: technicien en bâtiment, secrétaire, technicien en informatique, assistante de direction... et surtout des «commerciaux» et des techniciens dans les domaines TIC (etc.) essentiellement limitée dans le Grand Tunis. Le chômage des jeunes diplômés dans les régions de l'intérieur et à forte pression migratoire subsiste et joue comme facteur d'émigration.

La mise en œuvre d'une politique proactive de la migration

L'évolution croissante des effectifs de jeunes en chômage sortant de l'enseignement supérieur indiquée dans le tableau 3 (soit 21.6% en 2008) a amené les pouvoirs publics à renforcer les programmes de promotion de l'emploi spécifiques.

En outre l'option migration n'a pas été écartée et même si elle n'était explicite au début des années 2000, elle sera clairement exprimée en 2006¹⁷ lors des travaux de la conférence nationale sur l'emploi et confirmée en 2007¹⁸ dans l'étude de l'Institut Tunisien des Etudes Stratégiques. Cette étude a été approfondie en 2009 compte tenu du contexte national, régional et international et a fait objet d'un conseil des ministres¹⁹ qui a adopté des mesures en matière de migration et de migration de compétences.

Cette étude portant sur «une politique nationale en matière d'émigration et d'immigration» réalisée par l'Institut Tunisien des Etudes Stratégiques (ITES) en 2007, élabore une nouvelle approche de gestion du dossier de la migration. Cette orientation part d'un constat qui confirme que la tendance vers des potentialités d'émigration de personnes ayant des qualifications supérieures semble appelée à se développer au cours des années à venir, avec une pointe à l'horizon d'une dizaine d'années. En effet comme le signalent les données du tableau 1 relatif à l'évolution des effectifs de l'enseignement supérieur et des diplômés, l'on constate que leur nombre atteindra plus de 100.000 par an et gardera ce niveau jusqu'à 2016. Cette donnée ne facilitera guère la bonne gestion de la pression du chômage des cadres qui risque comme le confirme le rapport de l'ITES en question de s'aggraver. Le rapport souligne que si le taux de croissance de 4 à 5%, prévu par les études stratégiques sera effectif, le taux de chômage des diplômés restera préoccupant puisqu'il passera de 16% en 2006 à 26% en 2016. Toutefois si la Tunisie enregistrera un taux de croissance plus important entre 6 à 7%, le taux de chômage des cadres baisserait à 10.3% en 2016.

Ainsi cette étude souligne que "la Tunisie gagnerait à admettre que l'émigration de ses cadres formés en abondance est un phénomène inévitable pour les 20 années à venir au moins"²⁰. Par conséquent elle doit se préparer ouvertement pour l'organiser et la valoriser en tant que l'une des ressources nationales et l'intégrer dans sa stratégie de développement. L'approche que préconise l'étude stratégique repose sur le renforcement de la qualité de la formation en adéquation avec les profils demandés par les marchés mondiaux de l'emploi, l'apprentissage des langues et l'information des

(Contd.)

cellule de veille nationale, composée de 24 cellules régionales, travaille en collaboration étroite avec les bureaux de l'emploi, de suivre l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi et de trouver des réponses concrètes aux demandes d'emploi.

¹⁷Conférence nationale du « Fonds National de l'Emploi 21-21 » tenue au mois de Juin 2006 et recommandations de la « Commission permanente pour la promotion de l'emploi relevant du Conseil supérieur du développement des ressources humaines » dans sa réunion tenue le 11 -08-2006.

¹⁸ Institut tunisien des études stratégiques (ITES) pour une politique nationale d'émigration et d'immigration. Novembre 2007.

¹⁹ Journal *le Renouveau* Juin 2009

²⁰ Institut tunisien des études stratégiques (ITES). Pour une politique nationale d'émigration et d'immigration. Op.cité

candidats à l'émigration sur les potentialités d'emplois à l'étranger à travers les représentations consulaires établies dans les pays d'immigration.

Cette "préparation" des hautement qualifiés permet à la "Tunisie de tirer avantage des besoins du marché européen de l'emploi".²¹ Afin d'étayer son analyse, l'étude présente les besoins des principaux pays de l'OCDE en MHQ. Par ailleurs l'étude développe également dans le cadre de l'approche de placement des compétences tunisienne à l'étranger une stratégie de coopération sud-sud qui pourrait s'articuler autour d'une coopération technique directe et une autre triangulaire nord-sud-sud.

En définitive ces éléments militent par conséquent pour l'option de l'émigration qui sera développée par les responsables politiques et notamment ceux de l'emploi²².

II. Le débat politique sur la migration des compétences

Les contours du débat

Le XIème plan économique et social tunisien (2007-2011), est une période caractérisée par des défis en matière de création d'emplois. Une lecture des documents (note d'orientation, Budget économique et social etc..) permet de tracer les contours du débat politique sur la question de l'emploi et ses liens avec la migration.

Le marché de travail sera incontestablement le terrain sur lequel auront lieu les grands chantiers de l'Etat qui est plus que jamais confronté à une explosion inédite du nombre de diplômés du supérieur en passe de devenir les principaux demandeurs d'embauches. La tâche serait complexe mais les outils et les mécanismes sont déjà mis en œuvre. Face aux 50 milles jeunes qui devaient, diplôme en poche, débarquer chaque fin d'année universitaire, sur le marché du travail, la mise en place d'une stratégie efficace pour les accueillir est le défi majeur pour les années du plan. L'impulsion de l'emploi à travers la mise en route d'un ensemble de programmes visant l'intensification des créations de projets est une des questions qui occupent une place de choix sur l'échelle des priorités du gouvernement. Nouvelles tendances de l'économie mondiale obligent, la politique de la Tunisie en matière d'emploi va s'articuler davantage sur les technologies de l'information et de la communication. Etant un partenaire privilégié pour les pays de la rive nord de la Méditerranée, la Tunisie aura aussi ses chances de résoudre ses problèmes de chômage notamment des diplômés du supérieur en profitant des accords d'association et de partenariat avec la zone Euro.

L'exportation des compétences parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, dans le cadre des programmes de l'émigration organisée est une des alternatives qui s'offre à la Tunisie à ce niveau. La Tunisie est un participant à part entière au processus de Barcelone. Elle a été le premier pays méditerranéen à signer un Accord d'Association (AA) et le premier à entamer le processus de démantèlement tarifaire. Elle enregistre une croissance économique et met en œuvre des réformes économiques susceptibles d'aider à réduire le chômage, maintenu aujourd'hui au niveau des 14%, en faisant face à une augmentation de la demande d'emploi. Avec ses moyens naturels très modestes, le capital humain pour la Tunisie constitue la principale ressource.

Pour la Tunisie qui n'a plus de choix que de s'ouvrir davantage sur le marché mondial, l'introduction des nouvelles technologies sera déterminante dans la poursuite de sa croissance future. Pour être compétitive et consolider sa croissance, elle est devant l'obligation de préparer ses ressources humaines tout d'abord à s'imposer dans le grand marché qui est entrain de s'élargir dans la région de la Méditerranée, ensuite à faire face aux conséquences éventuelles des effets de la mondialisation.

²¹ Idem.

²² Notamment dans le cadre du programme présidentiel lancé au cours de la campagne des élections présidentielles 2009.

Ainsi de part son importance actuelle et son évolution future la migration des hautement qualifiés interpelle tous les acteurs sociaux et alimente un débat autour des effets de cette mobilité à la fois sur la réduction du chômage des diplômés, des couts de leur formation ainsi que des avantages que cette migration pourrait entraîner sur le pays d'origine.

Rôles et positions des différents acteurs

Cette situation a amené les différents partenaires sociaux (pouvoir public, organisation patronale et syndicat), les représentants de la société civile (associations, partis politiques) ainsi que les médias à s'intéresser à la question de la migration des compétences en développant des positions spécifiques se rattachant aux impacts de cette forme de mobilité des hautement qualifiés.

Certaines nuances apparaissent dans les positions des différents partenaires sociaux. L'Etat et le secteur privé élaborent leur stratégie en matière de migration des compétences en tenant compte de la situation de l'emploi. La position de l'organisation des employeurs s'adapte également à l'attitude des patrons quant aux risques de perte de main d'œuvre hautement qualifiée sur le développement de leurs entreprises dans une économie mondialisée.

Par contre l'organisation syndicale tunisienne développe une approche plus critique en focalisant sur les coûts économiques et sociaux découlant d'une migration massive des compétences. En outre elle œuvre pour la mise en place d'une coordination avec ses partenaires syndicaux européens et subsahariens afin d'élaborer une stratégie commune qui traitera de l'émigration selon une approche globale tenant compte des intérêts des pays du sud et du nord.²³

Positions des acteurs publics

La lecture des contributions des responsables chargés directement de la gestion du dossier de l'emploi en Tunisie²⁴ permet de trouver des indicateurs sur les moyens à mettre en œuvre afin de promouvoir le placement à l'étranger de la main d'œuvre hautement qualifiée : ces indicateurs vont servir de base pour l'élaboration d'une stratégie permettant aux compétences tunisiennes de se positionner dans le marché mondial des compétences.

Genèse de l'émergence d'une approche orientée vers la migration des compétences:

L'analyse de la position publique sur la migration des compétences apparaît d'une manière explicite en 2006. A cet effet, une conférence sur les nouveaux domaines d'intervention du Fonds 21-21²⁵ a eu lieu au cours du mois de juin 2006. La conférence²⁶ qui a été organisée par le Ministère de l'Emploi et de l'Intégration Professionnelle des Jeunes avait conclu un cycle des conférences régionales chargées d'évaluer les différentes actions et programmes d'accompagnement mis en œuvre par le FNE au profit des demandeurs d'emploi. Le ministre de l'Emploi et de l'Intégration professionnelle des jeunes a indiqué au cours de son allocution à l'ouverture de cette conférence que "la croissance du nombre des diplômés du supérieur impose aujourd'hui **la nécessité de réfléchir à de nouvelles techniques pour**

²³ Notamment pour que la migration des compétences n'affecte le développement des pays émetteurs maghrébins et de l'Afrique subsaharienne.

²⁴ Notamment lors des manifestations consacrées à la question ou à l'occasion du lancement campagnes nationales de sensibilisation pour le recrutement des jeunes compétences

²⁵ Le Fonds 21-21 est un mécanisme opérationnel depuis le 1er janvier 2000 ; il vise à faciliter l'insertion des jeunes. Il comprend 18 programmes développés au cours de l'année 2000 et auxquels s'ajoutent 12 nouveaux programmes en 2001. L'ensemble de ces programmes s'adresse aux demandeurs d'emploi qui trouvent des difficultés à s'insérer dans le marché du travail, qu'ils soient diplômés du supérieur ou qu'ils aient abandonné leurs études secondaires ou primaires.

²⁶ Conférence nationale du Fonds National de l'Emploi (21-21) tenue au mois de Juin 2006.

adapter le profil de ces candidats aux mutations accélérées qui marquent le marché de l'emploi aussi bien au niveau national qu'international".²⁷

Il est évident que la lecture du discours du Ministre de l'Emploi montre que la priorité de l'Insertion des cadres diplômés reste du domaine et des obligations du marché du travail national. Toutefois, l'idée de se pencher sur l'intérêt de rechercher une adéquation entre la formation et les profils des jeunes diplômés du supérieur et les exigences du marché international est lancée et prévoit par conséquent l'option de l'émigration des compétences et ce dans le cadre de l'accord tuniso-français au moins de gestion concertée de la migration.

Dans une seconde réunion non moins importante, celle de la Commission permanente pour la promotion de l'emploi²⁸, le ministre de l'Emploi, en présidant les travaux de la première réunion, revient de nouveau sur l'importance de trouver les solutions adéquates pour mieux gérer les obstacles et faciliter l'intégration des jeunes diplômés dans la vie active.

La Commission a mis en exergue la nécessité de planifier les nouvelles approches en matière d'emploi, en tenant compte des mutations de l'économie mondiale qui touchent directement les marchés de l'emploi national et international et déterminent, par conséquent, le profil de la main d'œuvre.

Ainsi se dégage des réflexions de cette commission une approche opérationnelle susceptible de contribuer à la réduction du chômage des compétences au niveau national. Cette approche repose également sur la nécessité d'adapter les profils de ces compétences aux besoins des marchés intérieur et extérieur de l'emploi.

La consultation nationale sur l'emploi: des recommandations en faveur d'une meilleure adéquation formation /emploi et pour une mobilité des cadres

La question de l'emploi de l'adéquation entre formation et emploi a été au centre des travaux de la consultation nationale sur l'emploi²⁹. Celle-ci a groupé trois sous-commissions de travail et de réflexion qui se sont respectivement penchées sur l'entreprise et la croissance économique, le marché de l'emploi, l'éducation, l'enseignement et la formation en rapport avec l'emploi.

Le diagnostic de la commission « Éducation, Formation et Emploi » issue de la Consultation nationale pour l'emploi a permis de mieux identifier les caractéristiques, les faiblesses et les besoins du secteur. Certes, l'éducation reste la voie royale qui mène à l'emploi, et les Tunisiens, comme beaucoup d'autres, continuaient de croire qu'un diplôme universitaire garantissait l'accès au travail.

Toutefois la corrélation diplôme-travail fut réelle jusqu'au début des années 1980, puis « les chemins respectifs du système éducatif et du marché de l'emploi ont commencé à se séparer »,³⁰ souligne le rapport de la commission. Cette évolution n'a fort heureusement pas remis en question la place primordiale donnée à l'éducation. Cependant, les aspirations des Tunisiens se déplaçant vers des impératifs d'emploi, les missions du système éducatif ont été redéfinies avec, pour finalité, le métier davantage que le savoir.

²⁷ Idem

²⁸ Notons que cette réunion s'est tenue le 11-08-2006 et que la dite Commission permanente pour la promotion de l'emploi relève du Conseil supérieur du développement des ressources humaines et a pour principale mission de renforcer la coordination entre les différentes parties concernées par la question de l'emploi afin de tracer les grandes lignes de la stratégie en la matière.

²⁹ Les travaux de cette consultation ont démarré le 25 février 2008, et une commission nationale a été constituée à cet effet. Composée de spécialistes en matière d'emploi, de représentants de l'administration et des institutions sociales, elle avait pour objectif d'élaborer un travail de réflexion sur la question afin d'identifier les caractéristiques du secteur, ses besoins et ses faiblesses. Elle a soumis un rapport national après la tenue de ses assises nationales fin septembre 2008.

³⁰ Voir rapport national de la commission nationale.

La commission Emploi déplore le manque de passerelles entre l'université et l'entreprise ; dans son rapport elle recommande aussi la création de passerelles entre l'université et les professionnels des différents secteurs économiques, afin de transmettre aux diplômés la réalité des métiers auxquels ils aspirent. Une pédagogie plus opérationnelle devra être intégrée dans les cursus, et des formations construites conjointement par les universitaires et les professionnels devraient améliorer l'employabilité des diplômés et assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Afin de combler cet écueil, le rapport préconise la formation d'experts qualifiés pour que les étudiants acquièrent une expertise professionnelle validée par des certificats reconnus mondialement.

Le dialogue tuniso-européen : une convergence des points de vue sur la mobilité de la MHQ?

La question migratoire a été inscrite dans l'agenda des réunions bilatérales entre la Tunisie et les différents pays d'immigration européens ainsi que lors des réunions tuniso-européennes annuelles et ce dans le cadre du groupe de travail sur les affaires sociales et de l'émigration et le conseil d'association³¹. Pour essayer de trouver des convergences entre les positions des deux partenaires sur la mobilité des compétences nous citons les prises de position récentes d'un responsable tunisien et européen lors d'un séminaire³² organisé à Tunis.

L'idée force développée par le ministre tunisien a mis en relief que « la migration d'aujourd'hui n'est pas celle hier et ne sera pas celle de demain et que la globalisation joue un rôle important dans l'accélération des flux migratoires et nécessite un flux migratoire de compétences hautement qualifiées ». Il a souligné, à ce propos, que la régulation des flux migratoires, dans la région méditerranéenne, exige une gestion commune du marché de l'emploi, faisant remarquer que les pays du Sud n'exportent pas, seulement des compétences vers le Nord mais aussi des cerveaux ayant un haut potentiel de création et d'excellence.

Cette déclaration met l'accent - avec peu de détails certes – l'impact positif gagné par les pays du Nord en employant les compétences émigrées du Sud qui s'avèrent des véritables acteurs d'innovation et disposant d'un savoir de haute pointure. S'agissant de l'émigration des compétences tunisiennes vers l'Europe l'on a remarqué que le responsable tunisien défend l'idée de placement de la main d'œuvre hautement qualifiée en Europe profitant de plusieurs facteurs d'appel « facilitant » une telle mobilité. Il a appelé dans ce cadre en faveur d'un dialogue entre les deux parties en vue d'œuvrer ensemble pour définir des politiques cohérentes sur la gestion concertée de la migration des compétences.

Le représentant de l'UE a exprimé dans son intervention à ce séminaire le soutien de l'UE à l'effort de réforme de l'enseignement supérieur et la recherche en évoquant le deuxième programme sur la recherche scientifique, d'un budget de 12 millions d'euros, qui appuiera la recherche et l'innovation dans les entreprises. La coopération européenne vise aussi à aider la Tunisie à s'aligner sur les standards européens en matière d'éducation et d'enseignement, en l'occurrence l'adhésion de la Tunisie au système LMD (licence-master-doctorat), le système européen d'équivalence des diplômes. Ces programmes ont pour objectif de faciliter la mobilité des étudiants, des enseignants et les partenariats interuniversitaires.

Les deux prises de positions renvoient au cœur du débat sur la migration des compétences.

³¹ Il s'agit de 2 « structures » prévues par l'accord d'association entre la Tunisie et l'UE ; le groupe de travail examine l'évolution de la migration entre la Tunisie et l'Europe ; le conseil d'association est chargé de suivre l'application les termes de l'accord.

³² Séminaire sur « le rôle de l'éducation dans le champ migratoire méditerranéen » organisé à l'initiative du Comité Tunisie-Mouvement Européen International pour le Dialogue Sud-Nord (Tunis, octobre 2009) qui a enregistré l'intervention du Ministre de l'Éducation tunisien et du représentant de l'UE à Tunis.

En effet du côté tunisien l'on insiste sur les impacts d'une telle migration sur le développement et de la nécessité de consolider les aspects positifs et minimiser les conséquences négatives et notamment la "perte" de cadres. Par ailleurs la position tunisienne met l'accent sur l'importance de la concertation en vue de mieux réguler la mobilité des compétences.

Quant au point de vue exprimé par le représentant de l'UE à Tunis – bien qu'il ne puisse certes avoir un caractère officiel- il demeure néanmoins révélateur d'une certaine conception de la mobilité des compétences et de la nécessité d'adapter leurs profils aux besoins des marchés de l'emploi européens. En effet l'élément souligné dans l'exposé du responsable européen concerne la coopération dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dont l'un des objectifs serait l'adaptation des profils des formés en Tunisie aux normes européennes. Et cette homologation (standardisation) des diplômes tunisiens facilitera la mobilité des étudiants et des universitaires tunisiens vers l'Europe et donne des éléments significatifs et relatifs à la migration des cadres hautement qualifiés en fonction des besoins européens.

Stratégie de la mobilité des compétences pour la période 2009-2014

Le programme présidentiel électoral pour la période 2009-2014³³ qui a été la base de l'élaboration d'un programme de gouvernement pour cette période comporte des points forts en matière de réforme du système de l'enseignement supérieur pour assurer une meilleure employabilité des diplômés. A cet effet l'on constate que le texte du programme présidentiel définissant « la prochaine étape, qui constitue une étape avancée dans le processus de réforme du système de l'enseignement supérieur, sera placée sous le signe de : « la qualité et la conformité aux normes internationales »,³⁴ avec pour objectif de nous aligner, dans les différents domaines scientifiques et technologiques, sur les systèmes universitaires avancés les plus importants. »

Pour atteindre ces objectifs, des actions devraient être réalisées dont:

- Améliorer la qualité de l'enseignement supérieur et la hisser au niveau des normes internationales.
- Parachever le « Système LMD » par la mise en place du cycle du doctorat.
- Promouvoir l'adoption de la certification des diplômes.

Au niveau de la qualité et de la quantité

- La réalisation, en 2014, d'un taux de 18 pour mille de diplômés dans les disciplines scientifiques et d'ingénierat, pour la tranche d'âge 20 - 29 ans, contre 11,7 pour mille en 2008.
- Porter le nombre d'ingénieurs, diplômés de l'enseignement supérieur, à 9 mille pour l'année universitaire 2014 - 2015.
- Accroître le pourcentage d'ingénieurs diplômés, titulaires de la certification, pour atteindre 50%, à l'horizon de 2014, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

³³ Programme politique du président BEN ALI pour la période 2009-2014 comprenant 24 points dont un axe réservé aux tunisiens à l'étranger. S'agissant de la migration des compétences, ce programme prévoit dans le point 6 consacré à l'emploi une mention au placement des compétences à l'étranger. En outre et pour garantir une meilleure employabilité des compétences tunisiennes à l'étranger, le texte du programme comprend dans sa partie relative à l'enseignement supérieur (point 16) et la recherche scientifique (point 17) la formulation d'actions susceptible de rehausser la formation dans l'enseignement supérieur aux normes internationales et la certification des diplômes qui pourrait faciliter l'insertion des diplômés dans le marché de l'emploi mondial. L'importance de ce programme réside dans sa traduction en programme de gouvernement juste après l'investiture du président. Ce texte est accessible au site de la présidence de la république tunisienne.

³⁴ Programme présidentiel, op. Cité point 16 relatif à l'enseignement supérieur p 85

Ces mesures seraient d'un apport certain pour le placement des compétences tunisiennes dans le marché mondial des compétences, puisque le programme présidentiel prévoit "l'adoption d'une politique active en matière de coopération technique, en offrant de meilleures perspectives d'emploi à l'étranger, pour les compétences tunisiennes d'une part ; et de leur permettant d'autre part, d'acquérir plus d'expérience et de professionnalisme dans leur domaine de spécialisation, tout en apportant à ces compétences le soutien requis pour maîtriser les langues étrangères".³⁵

L'action des acteurs privés

S'agissant du secteur privé, nous avons tenté de dégager la position des chefs d'entreprises et de leur centrale sur la migration des compétences et ses impacts sur le monde de travail et leurs besoins en matière de main d'œuvre hautement qualifiée afin d'améliorer leur capacité d'encadrement et la productivité à l'heure de la concurrence. Nous n'avons pu récolter que peu de déclarations sur le sujet qui oscillent entre la « crainte » de départs des meilleures compétences tunisiennes à l'étranger sur la compétitivité des entreprises et l'alignement sur la position officielle qui ne s'oppose pas à la migration des compétences.

Par contre nous avons remarqué, à travers des textes de l'Union Tunisienne de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), l'adhésion de la centrale patronale à la promotion de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur. La contribution de l'UTICA a été concrétisée par le lancement depuis le mois de juin 2007, d'un appel aux différents hommes d'affaires tunisiens à recruter de plus en plus de cadres diplômés, et ce dans le cadre d'une initiative baptisée, «la campagne nationale pour l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur».

La participation active de la Centrale Patronale dans le cadre de cette campagne répond à un double objectif : répondre positivement à l'appel de l'Etat pour le recrutement de jeunes diplômés, et rechercher de profils pointus et ayant une formation adéquate et spécifique pour les entreprises qui en ont besoin en vue d'améliorer la qualité de l'encadrement.

Quant à la position de l'organisation patronale à propos de la mobilité des compétences nous nous sommes référés aux rares textes disponibles dont notamment les actes du dernier congrès de l'organisation³⁶ et la déclaration du président de la centrale patronale (UTICA) à un journaliste du quotidien national *Le Temps*³⁷ et enfin à une communication présentée par le représentant de l'UTICA à un séminaire tripartite du BIT tenu à Bamako³⁸. L'originalité réside dans fait qu'ils couvrent une période de référence (2006-2009) que nous avons utilisée pour lire la position des acteurs sociaux (Etat,

³⁵ Idem.

³⁶ Actes du XIVème congrès national de l'UTICA 21-22 Novembre 2006

³⁷ A l'occasion de la tenue d'un forum des chefs d'entreprises tunisiens et français au cours du mois de juillet 2007, le président de l'UTICA a accordé un entretien où il a développé que les défis de la mondialisation et les aléas de l'environnement international exigent le décloisonnement des espaces économiques entre les pays de la Mare Nostrum de manière à jeter les bases d'un partenariat économique « win-win ». Au cours de l'entretien le journaliste lui demanda : "la nouvelle politique d'immigration (immigration choisie) adoptée par le gouvernement Français, a fait couler beaucoup d'encre. Serait-elle pas une politique restrictive qui limite la circulation des personnes entre les deux pays?" (La Tunisie et la France). Dans sa réponse, le président a fait une allusion claire à la migration des cadres puisqu'on lit dans la réponse que "(...) je crois que l'émigration dont nous souffrons est celle des cadres, on a beaucoup de jeunes cadres bien formés qui sont sollicités en Europe. Toutefois nous acceptons cette fuite des cerveaux parce que cela ne représente qu'une partie de l'ensemble de la population cadre dont dispose la Tunisie. Et cela fait une partie de la vie, et ce n'est jamais une perte dans la mesure où un jour, ils vont revenir pour enrichir le capital humain que nous possédons (...). Ce que je souhaite, c'est que tous nos citoyens restent en Tunisie, mais à partir du moment où nous bénéficions d'une bonne formation et que pour nous l'homme est un capital pour le pays, je pense qu'il faut accepter une telle situation et ouvrir à tous nos jeunes diplômés toutes les perspectives, y compris la liberté d'émigrer. »

³⁸ Voir « La migration et ses impacts : point de vue de l'UTICA » Communication présentée par le représentant de l'UTICA aux travaux de l'atelier du BIT, « Améliorer les capacités institutionnelles pour la gouvernance de main d'œuvre en Afrique du nord et de l'Ouest », Bamako. Mali 3-5 Mars 2009. Document en langue arabe.

syndicat, société civile et média) et enregistrent une évolution dans la position politique à l'égard de la question de la migration des compétences.

Il ressort de l'analyse des premiers textes de référence que la position de l'organisation des patrons semble mitigée sur la question de la migration des compétences, phénomène qu'elle ne souhaite pas mais qu'elle ne peut occulter. Cette attitude demeure une expression de la position de certains employeurs qui voient dans la migration des meilleures compétences, et surtout ceux qui disposent d'une expérience professionnelle, une perte de ressources humaines nécessaire au développement de leurs entreprises.

Cependant l'évolution dans la position de l'organisation a été enregistrée dans la déclaration du président de l'UTICA et dans les textes qui vont suivre. Cette évolution va dans le sens de l'« inéluctabilité » de la mobilité des la MHQ comme conséquence de la mondialisation et de l'internationalisation des entreprises. Elle semble dictée par :

- une adhésion aux choix de l'Etat qui intègre le placement des compétences à l'étranger comme facteur de réduction de la pression des jeunes diplômés sur le marché national de l'emploi.
- une prise de conscience de la nécessité de profiter de l'expatriation des cadres en tant que facteur de promotion des ressources humaines tunisiennes émigrées lors de leur retour éventuel d'une part et un moyen permettant de donner une image positive sur la main d'œuvre tunisienne qualifiée disponible pouvant encourager les entreprises étrangères à s'établir en Tunisie d'autre part.

Positions des acteurs de la société civile

La question de l'émigration en général et des compétences en particulier a retenu également l'attention de la société civile tunisienne. Si le syndicat tunisien continue à accorder à la question migratoire un intérêt important, les partis politiques, mis à part le parti au pouvoir, semblent garder la question migratoire au second plan, ou lors d'événements nationaux³⁹, et privilégient les thématiques liées au développement. Par contre l'on a constaté, en se basant sur le dépouillement des principaux quotidiens du pays et l'hebdomadaire de la centrale syndicale au cours des années 2007, 2007 et 2009, que le phénomène de la migration des compétences a été analysé sur plusieurs aspects dans ces les médias.

Le syndicat

S'agissant du point de vue du syndicat ouvrier (Union Générale Tunisienne de Travail UGTT), force est de rappeler que cette organisation à travers son département des relations extérieures et de l'émigration a accordé à la question migratoire en général et à l'émigration des compétences un intérêt particulier. Elle a traité des impacts de cette mobilité sur le développement du pays.

Au cours des trois dernières années, cette organisation a tenté de mettre en place une coordination entre les syndicats européens, maghrébins et sub-sahariens sur les différents aspects de la migration en Méditerranée. Pour ce faire elle a organisé à partir de 2007 3 conférences en Tunisie⁴⁰ portant successivement sur les nouvelles orientations de l'émigration dans la région méditerranéenne, les causes et conséquences de l'émigration des compétences des pays du Sud, et enfin l'impact de la crise sur les flux, les pratiques et politiques migratoires dans la région.

³⁹ En effet nous avons remarqué que les partis politiques exposent des positions à l'occasion des élections, lors des assises de la consultation nationale de l'emploi au mois de septembre 2008 et à l'occasion de la réunion annuelle de du haut conseil de la population et développement

⁴⁰ Ce programme de conférences tenues par la centrale syndicale est réalisé avec le concours de la fondation Frederik Ebert (bureau de Tunis)

Les textes et les recommandations de la conférence syndicale consacrée à la migration des compétences se basent sur une analyse qui fait ressortir les facteurs poussant les jeunes diplômés à opter pour la migration. En outre un débat sur les impacts de cette émigration sur les pays d'origine a été largement mené mettant en relief la responsabilité des politiques de développement des pays d'origine et les échanges inégaux imposés par les pays du nord.

Pour le cas de la Tunisie, le constat des syndicalistes montre d'une manière claire que l'option migration pour les compétences tunisiennes restera plus que jamais en vigueur et pourrait se maintenir sinon connaître plus d'accroissement (chômage persistant des diplômés) encouragée également par les politiques migratoires des pays du nord en général et européens en particulier qui privilégient cette migration en lui offrant les facilités et avantages parfois attrayants. La Tunisie en continuant à réaliser le taux actuel de création d'emplois pour les cadres, enregistrera un solde migratoire positif qui concernera les hautes compétences inemployées. En outre de plus en plus d'étudiants tunisiens partent à l'étranger et notamment en Europe et s'orientent vers une installation dans le pays d'accueil au terme de leurs études.

Ce diagnostic a amené les syndicalistes à mettre en relief les impacts négatifs de l'émigration de la main d'œuvre hautement qualifiée. Dans leurs analyses, ils ont souligné que si l'émigration des personnes hautement qualifiées semble résoudre des problèmes d'emploi à court et à moyen terme, elle risque aussi de causer des effets négatifs sur l'économie et la société. En effet le coût de formation de ces compétences demeure élevé, sans qu'elles soient utilisées pour une période minimale qui pourrait rentabiliser au moins l'investissement public consenti dans le système éducatif. Des secteurs syndicaux⁴¹ appelaient pour une meilleure gestion de l'émigration des meilleures compétences et surtout celles qui sont dotées d'une expérience professionnelle leur permettant d'apporter un dynamisme et une rentabilité certaine dans les entreprises.

En définitive le départ des meilleures compétences est perçu dans les conclusions de cette conférence comme une perte à la fois en terme de sacrifices financiers importants ayant servi pour la formation et ayant été supportés par la collectivité d'une part et en terme de perte d'agents de changements qui pourraient contribuer au développement global d'autre part. Certains syndicalistes n'ont pas hésité à demander la nécessité d'étudier les moyens permettant « de compenser » les pays d'origine la perte découlant de l'émigration de leurs ressources humaines hautement qualifiées et expérimentées et ce par les pays d'accueil ou les institutions internationales.

Les partis politiques

La « relative disponibilité » des textes de références pour décrypter les positions des différents acteurs (public, privé et syndicat) vis à vis de la MHQ n'a pas été possible pour dégager les positions des partis politiques en Tunisie. Toutefois les positions du parti au pouvoir se distinguent des autres partis politiques "actifs". Ces derniers semblent ne pas développer des positions à la mesure des défis que pose l'émigration sur le plan national.

- i. le parti au pouvoir se distingue par son intérêt pour la question migratoire en général et la migration des compétences en particulier tout en organisant entre autres une conférence annuelle à leur intention qui a été à sa 4^{ème} session au mois de Juillet 2009⁴² et en multipliant

⁴¹ La fédération syndicale de l'hôtellerie soulignait que l'accroissement des offres d'emploi dans les pays de Golfe et du Moyen Orient et également dans certains pays européens a créé un vide laissé par le départ des experts qui se distinguent par une haute expertise dans leur domaine qui risque d'affecter la bonne marche du secteur touristique. Cette remarque a été exprimée par la fédération de la santé qui a remarqué que l'émigration des médecins spécialistes et de personnels paramédicaux de haut niveau en direction des pays européens engendrerait « des impacts négatifs » sur la qualité de l'encadrement du secteur de la santé.

⁴² 4ème conférence nationale des compétences tunisiennes à l'étranger organisée par le RCD. Tozeur (sud tunisien) Juillet 2009

les contacts avec les migrants dans les pays d'immigration. Par conséquent plusieurs textes et recommandations publiés par le RCD⁴³ sont accessibles et illustrent bien cet intérêt.

Les responsables du parti estiment que les effectifs des compétences tunisiennes à l'étranger sont importants. Elles font partie du peuple tunisien, et elles sont aussi le prolongement de leur pays, de son image, de son message ainsi que de ses valeurs identitaires et culturelles.

Les dirigeants du RCD considèrent que plusieurs d'entre eux ont même réussi à très bien se positionner et à occuper des postes de décision politique et de hautes fonctions dans les administrations des pays de résidence. D'autres ont réussi à rayonner médiatiquement par le biais de leurs activités. La Tunisie a besoin de toutes ces compétences. Qu'elles soient dans le domaine politique, économique, culturel, scientifique et sportif ou autre ; ces compétences constituent un potentiel tunisien à l'étranger.

Partant de ce diagnostic, le parti table sur l'option qui consiste à tirer le meilleur profit des compétences tunisiennes à l'étranger de manière à permettre à leur pays d'origine de se mettre en phase avec les mutations rapides que connaît le monde et d'identifier les meilleurs moyens favorisant l'intégration de la Tunisie à l'espace numérique mondialisé.

Le dernier atelier qui a groupé plusieurs compétences expatriées a tenté de les mobiliser pour réaliser cet objectif : consolider la participation des migrants hautement qualifiés au développement du pays. Cette contribution demeure cependant tributaire à la fois d'un meilleur engagement des compétences et une amélioration des contacts avec les institutions diverses dans le pays d'origine (Enseignement supérieur, recherche scientifique, secteur privé etc....).

Le RCD s'oriente effectivement dans une optique qui considère que la migration des compétences - un potentiel dont profitent, en premier lieu, les pays d'accueil - a des impacts également positifs pour la Tunisie comme le souligne un membre de son bureau politique en indiquant : «Nous avons besoin du potentiel tunisien à l'étranger. Nous avons besoin d'une présence effective notamment des compétences occupant des postes de décision. Une présence qui sert l'intérêt de leur mère-patrie, la Tunisie»⁴⁴. Et pour réussir cette stratégie, ce parti pense qu'il faudrait améliorer son écoute et ouvrir ses structures aux compétences tunisiennes à l'étranger et encourager les structures étatiques d'œuvrer dans cette direction.

ii. les autres partis politiques légaux : n'ont pas développé dans leurs écrits des points de vue précis sur la question de la migration des compétences. Afin d'essayer de délimiter leurs positions, nous avons rencontré des responsables de ces partis politiques et nous avons dépouillé leurs organes de presse (publications des années 2007, 2008 et 2009) pour tenter de décrypter des postions sur la migration des compétences⁴⁵.

Le mouvement Ettajdid (ex-parti communiste tunisien), le plus ancien des partis politiques se positionnant à l'opposition, a développé une analyse de la nouvelle problématique migratoire en Tunisie en rapport avec le contexte régional et dans le cadre des relations tuniso-européennes⁴⁶. Il ressort de cette analyse que la problématique migratoire se pose - d'après ses rédacteurs- en des termes nouveaux et ne saurait se limiter à la seule question des

⁴³ Rassemblement Constitutionnel Démocratique (RCD), parti au pouvoir, dont les orientations politiques en matière de développement économique et social sont traduites en programme de gouvernement et par conséquent sa stratégie se rapportant aux compétences tunisiennes à l'étranger.

⁴⁴ Compte rendu de la communication de Yadh Ouedrini, membre du bureau politique du RCD et Ministre-Directeur du Cabinet présidentiel de sa communication à la dite conférence.

⁴⁵ Il s'agit des partis suivants : Parti Ettajdid (ex-parti communiste tunisien), Mouvement des démocrates socialistes (MDS) Parti de l'Unité Populaire, Union Démocratique Unioniste (UDU) Parti social-libéral (PSL) Forum Démocratique pour le Travail et les Libertés (FDTL), Parti des verts pour le progrès (PVP) ; disposant tous des organes de presse et de représentants au parlement.

⁴⁶ Dans le cadre de la préparation de son congrès ce parti a consacré une sous-commission chargée des « Tunisien(ne) s à l'étranger » qui a travaillé à partir de mai 2007 jusqu'à la tenue du IV congrès du parti au mois de Juillet 2007.

Tunisien(ne)s vivant ou résidant à l'étranger. La Tunisie est devenue une plaque tournante de départs clandestins vers l'Italie, de jeunes Tunisiens et originaires d'Afrique sub-saharienne. Les refoulements aux frontières tunisiennes et le rôle de bouclier de plus en plus réclamé par l'Europe à la Tunisie, les séjours de plus en plus longs et de plus en plus nombreux de jeunes africains du sud du Sahara en quête de départ vers l'autre rivage créent des situations inédites particulièrement préoccupantes et qui ne sauraient être passées sous silence. La sous-commission conclut en soulignant que la question de l'émigration nécessite un examen nouveau, et une réponse à des interrogations cruciales : pourquoi les jeunes Tunisien(ne)s sont-ils devenu(e)s si nombreux à tenter l'aventure de la « harga » ? Quelle est l'ampleur du phénomène ? Quelle est l'ampleur de la « fuite des cerveaux » ? Quel partenariat en matière de migration avec l'Europe ?

Cette analyse a un mérite, celui de poser une nouvelle approche de la question de l'émigration et d'immigration et de la "fuite des cerveaux". Malheureusement nous n'avons pas pu avoir accès à d'autres textes développant cette dernière thématique et nous n'avons pas remarqué d'autres analyses sur la migration des hautement qualifiés au cours des années notamment dans le programme électoral de ce parti pour les élections présidentielles et législatives de 2009.

Les autres formations politiques ont développé des positions générales sur la question migratoire et de son importance dans le pays en appelant pour la résolution des facteurs à l'origine des mouvements migratoires et notamment le chômage et le sous emploi. S'agissant de la migration des compétences, certaines déclarations de principe apparaissent considérant que ce phénomène constitue une perte des ressources humaines. Le parti MDS a préconisé dans ce contexte, de mettre en place une stratégie de coopération maghrébine afin de réduire les flux migratoires en général et des compétences en particulier.

Par ailleurs nous avons remarqué l'organisation d'un atelier groupant les partis arabes d'orientation libérale sur "l'émigration et le développement: l'approche libérale des défis de l'émigration dans le Monde arabe" par le Parti Social Libéral tunisien au cours du mois d'Aout 2009. Cette rencontre s'insère dans le contexte de la préparation de la réunion qui doit avoir lieu à Bruxelles, en novembre 2009, entre les chefs des partis et organisations libéraux européens et arabes et a projeté l'élaboration d'une conception arabe concernant les problématiques de l'émigration et les solutions qui seront présentées à la partie européenne.

Cet atelier a consacré une partie importante de ses travaux sur la migration des compétences arabes vers l'Europe et l'Amérique du nord et ses impacts en se référant aux multiples travaux et recherches réalisés sur la question et notamment sur le rapport publié par l'Unité de Recherches sur la population et les politiques migratoires de la Ligue des Etats arabes⁴⁷.

Cette manifestation, soutenue par les officiels tunisiens, a eu un écho auprès des médias tunisiens et arabes car elle a traité des questions sensibles en rapport avec la migration des

⁴⁷ Près de 100.000 scientifiques, médecins et ingénieurs quittent la Tunisie, le Liban, la Syrie, l'Irak, la Jordanie, l'Egypte, le Maroc et l'Algérie chaque année. Ce constat est établi par un nouveau rapport publié par le département de la Ligue arabe de la population et des politiques migratoires. Le document se réfère à des statistiques obtenues auprès de la Ligue arabe, l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'UNESCO et d'autres organismes arabes et internationaux. Ainsi, près de 70.000 diplômés des universités arabes émigrent chaque année pour chercher un emploi à l'étranger. Environ 54% des étudiants arabes poursuivant leur formation à l'étranger ne reviennent pas à leur pays d'origine. 70% des scientifiques ne retournent pas chez eux. Près de 50% des médecins, 23% des ingénieurs et 15% des scientifiques émigrent vers l'Europe, les Etats-Unis et le Canada. Selon le rapport, l'arrêt de l'émigration à grande échelle de ces compétences permettra aux pays arabes "exportateurs de compétences" d'économiser près de 1,57 billion de dollars par an. Le rapport invite des pays comme l'Egypte, le Liban, la Syrie et la Jordanie à élaborer des mesures proactives afin de créer des postes de travail bien rémunérés et des opportunités d'investissement chez eux pour attirer les jeunes talents formés localement et les immigrants expérimentés. Leurs expériences et leurs connaissances permettront de promouvoir le développement social et économique des pays d'origine. Le rapport encourage les pays arabes à introduire des politiques d'incitation pour inverser la tendance de fuite des cerveaux généralisées.

compétences et de leur utilisation par les pays d'immigration européens et des impacts négatifs induits par cette forme de mobilité sur le développement des pays arabes.

La rencontre ⁴⁸ a abouti à la publication d'une déclaration – soumise aux partis libéraux européens - qui a mis l'accent sur la nécessité de mettre en œuvre des mesures favorisant la migration légale et la généralisation des accords bilatéraux en matière de gestion de la migration qui s'appuient sur l'exemple de l'accord conclu entre la Tunisie et la France en avril 2008. Par ailleurs le texte en question appelle pour à la constitution d'un observatoire de l'émigration qui analyse les besoins des marchés de l'emploi en main d'œuvre qualifiée et leur disponibilité dans les pays de la région afin de rechercher une complémentarité entre la demande et l'offre d'emploi aboutissant à une organisation des flux migratoires.

Les associations

Le débat sur la question de l'émigration des compétences n'a pas été au centre des préoccupations d'une large frange des associations tunisiennes. C'est au niveau de trois associations que nous avons trouvé un intérêt tout à fait récent pour cette thématique.⁴⁹ En effet les ONG de développement par exemple n'ont pas élaboré une position vis-à-vis de la question. Certes les prises de positions, que nous mettons en relief et qui émanent des ces trois associations, ne représentent guère le mouvement associatif. Toutefois elles indiquent que le débat a tendance à intéresser les associations et surtout celles que nous avons pu identifier qui ont des collaborations assez régulières avec des partenaires européens. Leurs points de vue sont généralement représentatifs d'une catégorie de la société (syndicalistes indépendants, intellectuels et femmes du milieu associatif féminin autonome).

Les idées forces développées par l'association club Mohamed Ali de la culture ouvrière et l'Association Maghrébine de Développement des Ressources Humaines sont centrées autour d'une problématique se rapportant à la mondialisation des marchés de travail et la gestion concertée des migrants hautement qualifiés dans l'espace euro-africain. Leur analyse repose sur le fait que l'internationalisation des marchés de travail apparait comme un phénomène susceptible d'affecter les pays émetteurs dans leurs capacités de développement, leurs possibilités de croissance. En effet durant les dernières années, les pays de l'OCDE ont infléchi leurs politiques migratoires dans le sens d'une sélection accompagnée d'une incitation accrue des candidats étrangers hautement qualifiés – dont fait partie les tunisiens- à l'obtention d'un statut professionnel sur leur territoire. Cette dimension internationale de la flexibilité de l'offre et de la demande d'emploi de la main d'œuvre hautement qualifiée a remis en cause la capacité des pays d'origine – dont la Tunisie- de fixer localement leurs compétences.

Les associations recommandent un dialogue entre les partenaires tunisiens et européens et la mise en place d'une gestion concertée des marchés de travail au niveau des deux rives de la Méditerranée. Celle-ci devrait reposer sur une complémentarité entre les pays d'origine et d'accueil permettant aux deux pays de tirer des avantages favorables aux deux parties (dans une stratégie gagnant/ gagnant).⁵⁰

⁴⁸ Cette rencontre a regroupé des représentants des partis libéraux des pays suivants : Tunisie, Algérie, Maroc, Egypte, Palestine, Jordanie, Liban et Soudan.

⁴⁹ Il s'agit de (a) l'association club Mohamed Ali de la culture ouvrière qui a organisé la 16^{ème} session de l'Université d'été sous le thème: "intégration maghrébine, transferts des connaissances des personnels hautement qualifiés émigrés et mouvement syndical euro-méditerranéen face à la crise économique et financière mondiale" 17, 18,19 juillet 2009, (b) l'association Maghrébine de Développement des Ressources Humaines, section Tunisie. Elle s'est prononcée à travers son président dans une communication présentée lors d'un séminaire organisé par l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant en collaboration avec l'UE et consacré à la mobilité des professionnels, Tunis 1-3-12-2009 et (c) l'Association des Femmes Tunisiennes de Recherches et le Développement qui a mené une recherche financée par UE en collaboration avec des partenaires associatifs italiens.

⁵⁰ Sur le plan pratique l'anticipation d'un besoin de ressources humaines dans des secteurs donnés (NTI, ingénierat, santé etc....) dans les pays nord de la méditerranée pourrait donner lieu à une mobilité de compétences originaires de la

Les médias

En réalisant un dépouillement partiel des quotidiens tunisiens (le choix s'est porté sur 4 journaux les plus consultés), l'on se rend compte que la question de l'émigration des compétences est un thème fréquemment traité. En effet la moyenne d'articles de fond consacrés à ce sujet est de 6 par mois au cours des années 2007, 2008 et 2009. L'analyse de contenu des textes journalistiques permet de les classer selon les rubriques suivantes :

- l'émigration des compétences est un phénomène en croissance
- l'émigration des étudiants tunisiens, noria pour l'exode des cerveaux
- le maintien des liens avec les compétences émigrées est une nécessité
- les compétences émigrées : acteur de développement et de transfert de technologie
- la coopération bilatérale et multilatérale comme moyen de réduire les impacts négatifs de l'émigration des compétences.

Ainsi le traitement de la migration des compétences par les médias selon plusieurs aspects permet de créer un intérêt de l'opinion publique pour les retombées du phénomène et pourrait aider à l'élaboration d'un partenariat équitable entre la Tunisie et les pays d'accueil en matière de mobilité des compétences qui tiendrait compte des intérêts de deux parties.

(Contd.) _____

Tunisie, par exemple, accompagnée de compensations en terme d'aide à la réalisation de projets de développement et de formation des ces secteurs dans le pays d'origine.

Conclusions

Au terme de cette présentation qui a essayé de faire le point sur les déterminants et le débat sociopolitique sur la migration des compétences en Tunisie, certaines conclusions s'imposent :

Les conclusions d'ordre général

1. Le phénomène de l'exode des cerveaux revêt désormais une dimension stratégique ayant des implications non seulement démographiques, sociales, politiques et culturelles mais également économiques car il concerne des ressources humaines particulièrement qualifiées.
2. La migration des compétences implique deux partenaires, les pays d'origine et les pays d'accueil et semble jusqu'à maintenant être guidée par les intérêts nationaux.
3. Les compétences sont au cœur d'une compétition internationale : si la migration des compétences continuera sous sa forme actuelle hors d'une stratégie gagnant / gagnant, elle contribuera à perpétuer un ordre économique inégalitaire. A titre d'exemple, en adoptant la directive relative aux conditions d'admission et de résidence des migrants hautement qualifiés, l'UE veut développer une vision commune d'une politique migratoire à l'échelle européenne afin d'accroître la compétitivité et la prospérité des pays de l'Union. Cet esprit de la directive reconnaît implicitement le rôle des compétences et de la main d'œuvre hautement qualifiée émigrées dans l'innovation, la recherche pour le développement, l'amélioration de la production et de la productivité, en somme de la création des richesses et la prospérité des pays et de leurs économies. L'on peut légitimement s'interroger sur les raisons qui justifient ce recours de la part de l'UE à l'immigration sélective des compétences et de la main d'œuvre hautement qualifiée alors qu'on est convaincu que leur contribution est appréciable au développement de leur pays d'origine.
4. Toutes ces conclusions militent en faveur d'un dialogue profond entre les pays émetteurs et d'accueil qui tiendrait compte de leurs intérêts réciproques.

Les remarques d'ordre particulier

1. En avançant dans la réflexion sur la migration des compétences en Tunisie et en enquêtant sur les positions des différents acteurs vis-à-vis du phénomène, l'on a été surpris par l'intérêt exprimé par les acteurs sociopolitiques vis-à-vis de cette question. Leurs différentes positions mettent en exergue la nécessité d'asseoir une gestion concertée de cette forme d'émigration entre les parties concernées (pays d'origine et d'accueil).
2. Le recours au placement des compétences dans le marché mondial de l'emploi et l'élaboration d'une stratégie permettent la réalisation d'un tel objectif sont décidés par les pouvoirs publics tunisiens. Cette orientation est dictée par la pression qu'exercent les jeunes diplômés sur le marché de travail.
3. En outre le placement des compétences tunisiennes à l'étranger pourrait aussi être un atout pour le pays. En effet, consciente de l'importance de l'apport des compétences tunisiennes à l'étranger au développement, la politique tunisienne d'émigration a été centrée sur la nécessité de renforcer les liens de ses émigrés avec leur pays.
4. Tenant compte de la diversité qui compose les compétences, des actions ont été menées en faveur de chaque catégorie à savoir : (i) les enseignants et les chercheurs sont invités dans le cadre des mesures spécifiques à promouvoir l'enseignement supérieur et la recherche

fondamentale et opérationnelle (ii) les compétences technologiques sont encouragées pour investir dans les pôles technologiques⁵¹.

5. Les autres composantes de la société civile – bien qu’elles ne soient pas contre le placement des compétences tunisiennes à l’étranger – mettent en garde contre les départs massifs qui entraînent des impacts négatifs sur le développement.
6. La réponse à la migration des compétences réside dans la création d’un bassin dynamique d’emplois qualifiés, découlant des investissements à haute valeur technologique qui les génèrent. L’investissement réalisé par la Tunisie dans l’éducation et la formation porte ses fruits (accroissement spectaculaire des effectifs des étudiants et des diplômés) doit être maintenu et renforcé dans le sens de la qualité. Cet effort doit être creusé pour faire en sorte que la Tunisie exporte des produits plutôt que des cerveaux. Tels sont les points forts des analyses de la société civile.
7. Une autre réponse consiste à renforcer les mécanismes favorisant la migration de retour, de sorte à générer un « brain gain ». Ce retour n’est pas forcément physique ou définitif mais peut prendre la forme d’une mobilisation des compétences émigrées pour participer aux projets nationaux.

Les remarques sur la coopération bilatérale et multilatérale en vue d’une gestion concertée de la migration des compétences

1. La mobilité des compétences et leur mise à disposition des entreprises dans un marché des compétences mondialisé passent par des actions communes entre les pays du sud et nord de la méditerranée, d’harmonisation de la formation initiale dispensée par le système d’enseignement supérieur ou professionnel. De même, l’amélioration de l’employabilité doit être recherchée, et ce, grâce à la contribution du secteur privé.
2. L’ouverture des frontières ne suffit pas. Pour qu’elle soit profitable à tous, il faut qu’elle s’accompagne de transferts de technologies et de capitaux humains et financiers rendant possible de véritables échanges.
3. Le succès d’un projet de coopération partagée entre les différents pays de la région méditerranéenne repose sur l’élaboration et la mise en œuvre de projets concrets dans le cadre d’un partenariat égalitaire entre les Etats et d’une association des représentants de la société civile.

En définitive, La Tunisie et les autres pays du Maghreb et de l’Afrique de l’Ouest n’échappent pas à ce mouvement quasi mondial de circulation des compétences. Pour les pays de la région il faut bien admettre que les motivations du départ des compétences sont multiples et que ces motivations ne sont pas uniquement économiques. Le spécialiste de haut niveau qui émigre est certes attiré par une différence de salaire substantielle entre celui de son pays d’origine et celui qu’il pourrait avoir dans le pays d’accueil. Il est aussi fortement motivé par les opportunités que peuvent lui offrir des structures de recherches dynamiques et des conditions de travail et de développement personnel autrement stimulantes que celles qu’il connaît dans son pays. Il peut être également stimulé par la recherche d’une certaine qualité de vie sociale, culturelle, politique...

⁵¹ Dans son discours d’investiture du 2-11-2009 le président de la république a recommandé au gouvernement de : Entamer, dans une première étape, l’aménagement d’espaces technologiques, sur une superficie couverte de 200 mille mètres carrés, et en conformité avec les normes mondiales les plus modernes, au plan des équipements et des infrastructures ; élaborer un programme à l’effet de consolider la formation et la certification de compétences, dans le cadre du partenariat avec les principales institutions mondiales spécialisées et les centres de formation qualifiés. Ce programme intéressera, dans une première étape, dix mille jeunes qui obtiendront les certifications dans les domaines de développement des logiciels, de pilotage des projets, de l’administration des réseaux et de la garantie de la sécurité informatique ; mettre au point un plan stratégique cohérent, avec le concours des compétences nationales à l’intérieur du pays et à l’étranger, et en coopération avec des institutions mondiales spécialisées, en vue de faire de la Tunisie un pôle régional d’activités innovantes à haute densité d’emploi ciblant les diplômés de l’enseignement supérieur.

Ces facteurs incitatifs qui poussent vers la migration des compétences la rendant presque inévitable imposent une nouvelle réflexion qui permet d'aboutir à la définition d'une approche qui a pour objectif de maximaliser les avantages à la fois pour les pays d'accueil et d'origine et de réduire les inconvénients pour les pays d'origine. Il nous paraît donc utile de dépasser l'analyse de ce phénomène en termes de fuite de cerveaux ou d'exode de compétences et d'analyser cette question en termes de mécanismes à mettre en place en vue de gérer pour le mieux cette situation nouvelle.

Afin de limiter, de réduire ou de transformer ces départs de personnes qualifiées en circulation de compétences, avec des retours possibles au pays d'origine, la marge de manœuvre des pays émetteurs est encore assez large ; à cet effet ils doivent :

- Stimuler l'investissement dans l'innovation et la Recherche Développement (R.D.)
- Développer des centres d'excellence pour la recherche scientifique
- Créer des conditions favorables pour l'innovation et l'entrepreneuriat dans la haute technologie
- Développer les formations de haut niveau dans les universités

De telles actions et bien d'autres sont susceptibles d'encourager la « circulation » des cerveaux et de motiver de possibles mouvements de retours Nord-Sud dans des opérations de partenariat scientifique et technologique.

Mais c'est également dans ce domaine que la coopération Nord-Sud peut imaginer des pistes pour l'avenir. Plus particulièrement dans le cadre du dialogue euro- africain initié par les différentes rencontres sur la migration et le développement, le dialogue 5+5, la mise en réseau des universités des pays de cet espace, l'encouragement de la mobilité tant des étudiants que des professeurs, le développement de plans de formation et de qualifications adaptées aux besoins et aux réalités locales, pourraient contribuer à réduire les effets négatifs des départs des spécialistes hautement qualifiés.

Compte tenu de ses implications sur les pays de départ et des bénéfices qu'elle génère pour les pays d'accueil, la question de la migration des compétences devrait à notre avis être appréhendée dans le cadre de projets concrets de co-développement Nord-Sud impliquant tant les pouvoirs publics, les organisations internationales concernées (OIT), les syndicats, les employeurs, les universités et centres de recherches, la société civile, dans le cadre d'une approche globale du dialogue tripartite entre les pays du Maghreb et l'Union Européenne.

Bibliographie sélective

- Youssef ALOUANE, L'exode des compétences : situation actuelle et défis futurs, AUF, 2004
- Youssef ALOUANE « La Migration de main d'œuvre pour l'intégration et le développement dans l'EUROMED, l'Afrique orientale et occidentale » Etude régionale : Migration et Développement en Tunisie. Publication BIT Novembre 2005.
- Banque Mondiale, Rapport No.25456-TUN, République tunisienne, Stratégie d'emploi, Document de la Banque Mondiale, 28 mai 2004.
- Raynald BLION et Karine GRESSET, Histoires de savoir, migration, mobilité des compétences et développement, Paris, 2004
- Commission Economique Pour l'Afrique. Bureau pour l'Afrique du Nord (CEA-AN). Plan d'action pour un impact positif de la migration en Afrique du Nord : Transferts et compétences expatriées. Réunion ad-hoc d'experts. Rabat 19-20 mars 2007.
- Anne-Marie et Jaques GAILLARD. Les enjeux des migrations scientifiques internationales : de la quête du savoir à la circulation des compétences. Paris édition l'Harmattan 1999.
- Anne-Marie et Jaques GAILLARD, Fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement: un enjeu politique. Mots pluriels, n°20, février 2002.
- Eric GOBE et Said BEN SEDRINE. Les ingénieurs tunisiens : dynamiques récentes d'un groupe professionnel. Paris édition l'Harmattan 2004.
- Mireille RAUNET. De l'exode à la mobilisation des compétences dans la cadre d'un véritable co-développement. Avis et rapports du Conseil Economique et social. Publication des éditions des journaux officiels. Paris 2001.
- MIDA ; OIM: La mobilisation des africains de la diaspora pour le développement de l'Afrique. Publication de l'OIM 2004.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur. « Compétences tunisiennes à l'étranger », Rapport interne. Tunis, mai 2005.
- Mohammed KOUIDRI, L'apport des compétences au développement des pays d'origine, Contexte Maghreb-Europe : du brain-drain à la circulation des compétences, Communication présentée à l'atelier technique des 5+5, Alger, 28 juin 2005.
- Ndioro NDIAYE, Le phénomène de la fuite des cerveaux et le programme de retour de personnel qualifié mis en œuvre par l'OIM en Afrique, OIM, Brain drain meeting, Addis Ababa 22-24 février 2000
- Piyasiri WICKRAMASEKARA. Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation. Programme des migrations internationales. BIT Genève. 2006.