

ETUDE SUR LA MIGRATION DES TUNISIENS HAUTEMENT QUALIFIÉS

Réalisée par :

Sondes BELHAJ

En collaboration avec :

Lassaad LAABIDI • Ali BELHAJ • Salim BEN SASSI

Cette étude est réalisée dans le cadre du projet d'appui à l'ONM, financé par

Remerciements

La réalisation de cette étude a mobilisé le concours et la contribution de différents et multiples acteurs. L'occasion se présente ainsi pour leur exprimer nos plus vifs remerciements, et nos expressions de gratitude pour leur collaboration, leur disponibilité, leur intérêt, et tout simplement leur empathie. Ces signes de reconnaissance s'adressent aux :

Compétences tunisiennes installées à l'étranger qui ont accepté de répondre au questionnaire en ligne,

Responsables des ministères publics qui ont fait l'objet des entretiens menés dans le cadre de cette étude,

Représentants des ONG nationales, des confédérations professionnelles, des associations et toute autre composante de la société civile ayant participé aux entretiens ou aux discussions menés dans le cadre de cette étude,

Partenaires institutionnels (ONM et OIM) d'avoir initié cette étude dans une logique de consolidation des connaissances produites dans ce domaine.

Les auteurs

Table des matières

Liste des tableaux	10
Liste des figures	12
Liste des abréviations	14
Introduction	15
1. Cadre de l'étude, Objet et méthodologie	17
1.1. Contexte de l'étude	17
C'est dans ce contexte particulier que s'inscrit la présente étude dont nous traduisons ci-dessous son objet et son cadre méthodologique.	
1.2. Objet de l'étude et son cadre méthodologique	20
1.2.1. La migration des compétences : un objet multidimensionnel et multi causal	20
1.2.2. Démarche méthodologique	21
1.2.2.1. Travail de recherche et d'analyse documentaire	21
1.2.2.2. Consultation des données statistiques et administratives	22
1.2.2.3. Les outils de collecte des données	22
1.2.2.4. Enquête de terrain	22
1.2.2.4.1. Entretiens avec les acteurs institutionnels	22
1.2.2.4.2. Enquête en ligne	23
1.2.2.4.3. Délimitation de l'échantillon	23
1.2.2.4.4. Champ géographique de l'étude	23
1.2.3. Analyse des données et rédaction du rapport final	24
1.2.4. Difficultés rencontrées	24
2. Cadre conceptuel et théorique	26
2.1. L'écueil originel : La compétence et ses significations	26
2.1.1. Les compétences : un sens hétéroclite	26
2.1.2. Le sens de la qualification	28

2.2. La migration des compétences sous l'emprise d'une diversité conceptuelle et terminologique	28
2.2.1. Circulation, exode, fuite, gain ou perte des compétences : des concepts et des acceptions interactives	29
2.2.2. Le sens descriptif de la migration des compétences	30
2.2.2.1. La migration de haute qualification	30
2.2.2.2. La circulation des cerveaux	33
2.2.2.3. L'exode des cerveaux	33
2.2.3. Le sens évaluatif de la migration des compétences	34
2.2.3.1. Gain de cerveaux	35
2.2.3.2. Fuite ou perte de cerveaux	35
2.2.4. Le sens usuel et médiatique sur la migration des compétences	39
2.2.4.1. Représentation et sens usuel sur la migration des compétences	39
2.2.4.2. Le construit ou l'acception médiatique sur la migration des compétences	40
2.2.4.3. Le discours institutionnel médiatisé	41
2.3. Apport synthétique sur la construction conceptuelle relative à la migration des compétences	41
3. Champ perceptible et construit évaluatif sur la migration des compétences : une analyse à travers les résultats d'enquêtes	44
3.1. Analyse des perceptions sur la migration des compétences	44
3.1.1. Quelles perceptions de la migration des compétences selon le discours institutionnel	44
3.1.1.1. La notion de compétence : objet de polémique	44
3.1.1.2. La définition extensive de la notion de compétence	44
3.1.1.3. Une acception distinctive de la notion de compétence	45
3.1.1.4. Le concept « migration des compétences » : encore plus compliqué	46
3.1.1.4.1. La migration des compétences est un détachement auprès d'un employeur à l'étranger	46
3.1.1.4.2. La migration des compétences est une mobilité des compétences	47
3.1.1.4.3. La migration des compétences est un placement	

sur le marché du travail international	47
3.1.1.4.4. La migration des compétences est la fuite des cerveaux/ de compétences	47
3.1.2. Définition de la migration des compétences selon les migrants interrogés	48
3.1.2.1. La migration des compétences est une fuite de cerveaux	49
3.1.2.2. La migration des compétences est une mobilité des compétences	49
3.1.2.3. C'est la migration des compétences	49
3.1.2.4. La migration des compétences est un exode de cerveaux	49
3.1.3. Synthèse des définitions de la migration des compétences	50
3.2. Quelle évaluation du phénomène migratoire des compétences et de son évolution numérique selon les acteurs interrogés ?	50
3.2.1. Réalités et perspectives d'évolution de la migration des compétences selon la perception des acteurs institutionnels	50
3.2.2. Quelle perception de l'évolution du phénomène migratoire des compétences par les migrants interrogés ?	51
3.3. Evaluation de la présence des tunisiens compétents dans les pays d'installation selon les migrants interrogés	52
4. Etat des lieux de l'émigration des compétences Tunisiennes	55
4.1. Analyse des stocks et des flux	55
4.1.1. Répartition géographique des compétences	55
4.1.2. Analyse tendancielle des flux des compétences	61
4.2. Analyse régionale	63
4.2.1. Pays Arabes	63
4.2.2. Pays Européens	64
4.2.3. Pays Africains	66
4.2.4. Pays Américains	67
4.3. Analyse de l'évolution des départs et des secteurs concernés à partir de l'enquête quantitative	68
4.3.1. Evolution des départs	68
4.3.2. Les secteurs concernés par l'émigration des compétences	70

5. Cadre institutionnel de gestion de la migration	72
5.1. Présentation des institutions	72
5.2. Le débat public et rôle de l'Etat au sujet de la migration des compétences	78
5.2.1. Perception du débat public sur la migration des compétences selon les acteurs institutionnels	78
5.2.2. Le discours des compétences : L'émigration des compétences est-elle objet de débats publics ?	79
5.2.2.1. Perception de l'émigration des compétences dans les débats publics	79
5.2.2.2. La migration des compétences mérite -t- elle de faire l'objet de débats publics ?	80
5.3. Point de vue des émigrés concernés sur la politique de la gestion de la migration des compétences	80
5.3.1. La Tunisie dispose-t elle d'une politique de gestion de la migration des compétences ?	80
5.3.2. Rapport des compétences émigrées aux institutions chargées de la gestion de la migration	81
5.3.2.1. Connaissance des institutions	81
5.3.2.2. L'entretien des rapports avec les institutions chargées de la gestion de la migration	81
5.3.2.3. Types de services recherchés auprès des institutions	82
5.3.2.4. Raisons du non-rapport avec les institutions chargées de la gestion de la migration	83
5.4. Positions des acteurs institutionnels à l'égard de l'émigration des compétences	84
5.5. Les limites de l'intervention institutionnelle	85
5.5.1. Absence d'activités et de programmes spécifiques destinés aux compétences hautement qualifiées	85
5.5.2. Interférence, ambiguïté et limites des domaines d'intervention axés sur la migration des compétences	85
5.5.3. Analyse de l'état du travail interinstitutionnel	86
5.6. L'information statistique : Absence d'une base de données sur les compétences hautement qualifiées	87
6. Profils, destinations et emplois actuels	89
6.1. Analyse du profil des compétences tunisiennes émigrées	89
6.1.1. La lecture des acteurs institutionnels	89

6.1.2. Profils des migrants selon l'enquête quantitative	90
6.1.2.1. Caractéristiques démographiques	90
6.1.2.2. Les caractéristiques éducationnelles et de formation	92
6.1.2.3. Caractéristiques Professionnelles	94
6.2. Profil type de la compétence tunisienne émigrée	98
6.3. Destinations des compétences émigrées	98
6.3.1. Destinations et voies selon les acteurs institutionnels	98
6.3.2. Destinations et voies selon l'enquête quantitative	99
6.3.3. L'emploi actuel et les raisons de son choix	101
7. Les facteurs soutenant les motivations des migrants hautement qualifiés	104
7.1. Les facteurs de l'émigration des compétences selon les acteurs institutionnels	104
7.1.1. Les facteurs communs à tous les émigrés.	104
7.1.1.1. Conditions économiques et politiques de la Tunisie	105
7.1.1.2. Salaires et conditions de travail	106
7.1.1.3. Les facteurs d'attraction dans les pays d'accueil	107
7.1.2. Les facteurs spécifiques aux compétences	107
7.1.2.1. La satisfaction des ambitions scientifiques (dans le domaine des études et de la recherche)	107
7.1.2.2. La recherche de nouvelles perspectives professionnelles : Répondre à ses ambitions professionnelles	108
7.1.2.3. La recherche d'un autre mode de vie	108
7.2. La lecture empirique des motivations, et les mécanismes de rationalisation des choix	109
7.2.1. La hiérarchisation des motivations	109
7.2.2. La rationalisation des choix	112
8. Les impacts de l'émigration des compétences	117
8.1. Analyse des impacts selon les acteurs institutionnels	117
8.1.1. L'évaluation négative de l'impact de la migration des compétences.	117
8.1.2. L'évaluation positive de l'impact de la migration des compétences.	118

8.2. Analyse des impacts à partir de l'enquête	119
8.2.1. Evaluation générale des effets et justification des opinions	119
8.2.2. Les Transferts	121
8.2.3. Recommandations pour un retour sur investissement	124
8.3. Analyse des impacts au regard des scientifiques	124
Conclusions et recommandations	127
Bibliographie	133
Annexes	135

Liste des tableaux

Tableau 1. Distinction terminologique / migration des compétences	42
Tableau 2. Distinction / aux attributs de la migration des compétences	42
Tableau 3. Distinction conceptuelle et référent professionnel / compétence et notions assimilées	43
Tableau 4. Termes définissant la migration des compétences	49
Tableau 5. Perception des migrants sur l'évolution du phénomène migratoire des compétences	52
Tableau 6. Evaluation de la présence des tunisiens compétents dans les pays d'installation selon les migrants interrogés	52
Tableau 7. Evolution des départs	69
Tableau 8. Les secteurs les plus touchés	70
Tableau 9. Autres acteurs institutionnels intervenant dans le champ de l'émigration des compétences	76
Tableau 10. Perception de l'émigration des compétences dans les débats publics	79
Tableau 11. Pensez-vous qu'elle mérite de faire l'objet de débats publics ?	80
Tableau 12. Pensez-vous que la Tunisie dispose d'une politique de la gestion de la migration des compétences ?	80
Tableau 13. Connaissance des institutions par ordre	81
Tableau 14. L'entretien des rapports avec les institutions chargées de la gestion de la migration connues par les compétences	82
Tableau 15. Types de services recherchés auprès des institutions	83
Tableau 16. Raisons du non-rapport avec les institutions chargées de la gestion de la migration	83
Tableau 17. Répartition selon le genre	91
Tableau 18. Etat civil	92
Tableau 19. Répartition selon l'âge	92
Tableau 20. Dernier diplôme obtenu	93
Tableau 21. Lieu de l'obtention du dernier diplôme	93

Tableau 22. Discipline	94
Tableau 23. Avoir ou non une expérience professionnelle en Tunisie	95
Tableau 24. Nombre d'années d'expérience professionnelle en général	95
Tableau 25. Nombre d'années d'expérience dans le dernier emploi occupé en Tunisie avant l'émigration	96
Tableau 26. Dernier emploi occupé en Tunisie	97
Tableau 27. Secteur d'occupation avant l'émigration	97
Tableau 28. Région d'accueil	100
Tableau 29. Emploi actuel	102
Tableau 30. Ordre de choix de motivations économiques et matérielles comme motivation de départ	111
Tableau 31. Ordre de choix de motivations économiques et matérielles comme motivation de départ	111

Liste des figures

Figure 1. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2010)	56
Figure 2. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2014)	58
Figure 3. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2018)	60
Figure 4. Évolution du nombre des enseignants universitaires vs. Médecins & Ingénieurs	62
Figure 5. Évolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines	62
Figure 6. Évolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs	63
Figure 7. Évolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines	64
Figure 8. Évolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs	65
Figure 9. Évolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines	65
Figure 10. Évolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs	66
Figure 11. Évolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines	66
Figure 12. Évolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs	67
Figure 13. Évolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines	68
Figure 14. Année de départ à l'étranger	69
Figure 15. Période de départ à l'étranger	70
Figure 16. Choix du pays de résidence actuel	101
Figure 17. Moyens aidant à trouver l'emploi actuel à l'étranger	103
Figure 18. Scores des motivations	109
Figure 19. Récurrence des motivations	110
Figure 20. Justification de l'expérience d'émigration	112
Figure 21. Horizon temporel séparant la décision d'émigration et le moment de départ	113

Figure 22. Nature des projets migratoires	113
Figure 23. Classement du degré d'information par éléments proposés	115
Figure 24. Impact de la migration des compétences sur l'économie nationale	120
Figure 25. Nature de l'impact	120
Figure 26. Volume des transferts des compétences vs. Autres émigrés	121
Figure 27. Transferts de fonds au titre d'investissement des compétences vs. Autres émigrés	121
Figure 28. Projets d'investissement et/ou partenariat	122
Figure 29. Domaine du projet et/ou-partenariat	122
Figure 30. Degré de réussite du projet et/ou partenariat	123
Figure 31. Intention d'investissement ou de développement des actions de partenariat et d'échange en Tunisie	124

Liste des abréviations

ANETI	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant
ATCT	Agence Tunisienne de la Coopération Technique
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
DGCIM	Direction de la coopération internationale en migration
IACE	Institut Arabe des Chefs d'Entreprises
MESRS	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
MSP	Ministère de la santé publique
MAS	Ministère des Affaires Sociales
MFPE	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
MFES	Ministère de la Femme, de la Famille, de l'enfance et des Séniors
NNP	Nomenclature Nationale des Professions
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
ONM	Observatoire National de la Migration
OTE	Office des Tunisiens à l'Etranger
TRE	Tunisiens Résident à l'Etranger
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat.

Introduction

La présente étude rentre dans le cadre du projet d'Appui à l'Observatoire National de la Migration en Tunisie financé par le fonds de l'OIM pour le développement (IDF). Sur la base d'un ensemble d'éléments nationaux et internationaux, contextuels et institutionnels, politiques, économiques, médiatiques, sociaux, psychologiques, etc...un besoin conséquent a été exprimé par les institutions publiques tunisiennes pour apporter un regard scientifique, neutre et rationnel sur la question de la migration des tunisiens hautement qualifiés.

Le sujet qu'on traite ici n'est ni récent ni spécifique à la Tunisie, et pourtant il occupe le cœur des débats publics menés en Tunisie les trois dernières années. Plusieurs indices renseignent sur le fait que la question de la migration des compétences a alimenté ces dernières années (notamment l'année 2018) les émissions TV et Radio, les articles de presse papier et électronique, les conférences et séminaires, traduisant un véritable engouement sans précédent. Bien évidemment, les principaux acteurs de la vie publique ne vont pas rester indifférents par rapport à l'amplification d'un tel phénomène à tel enseigne que le sujet a été introduit comme élément essentiel dans l'ordre du jour du conseil de sureté nationale présidé par le président de la république (conseil du 04 Octobre 2018).

Cet état de fait interpelle les institutions telles que l'ONM à engager de véritables réflexions sur le sujet afin d'y apporter un regard documenté et factuel. En effet, quand on sait que la problématique en question n'est pas nouvelle et qu'elle est inhérente à la structure même d'une économie mondialisée, on peut s'interroger légitimement sur sa prééminence aujourd'hui. Par ailleurs, et dans une logique de compréhension globale de phénomène, les différents termes utilisés comme 'fuite des cerveaux' (Brain drain) ou 'exode des cerveaux' ou 'exode de compétences', conduisent-ils à couvrir la même réalité ? Qui considère-t-on comme compétence migrante ? Les acteurs véhiculant discours et actions utilisent-ils le même lexique pour analyser, comprendre et façonner l'évolution du phénomène ?

Par ailleurs, et mis à part cet écueil conceptuel, une autre difficulté rencontre l'analyste de ce phénomène, celle de le quantifier. De quelles données dispose-t-on, quel serait leur degré de pertinence ? Quelles réponses institutionnelles prodigue-t-on à cette question ? Qui sont les personnes les plus concernées par cette forme de mobilité ? Quelles seraient les motivations qui les animent et comment rationalisent-ils leurs choix de quitter leur pays, famille, emploi pour aller mener une autre expérience professionnelle et sociale ? Quels sont les secteurs, les métiers et professions qui connaissent les départs les plus importants de leurs ressources humaines les plus qualifiées vers l'étranger ?

Par ailleurs, et une fois clarifiées ces questions de terminologies, de profils, de réponses institutionnelles, de données et de système d'information, il y a lieu à aborder une question de grande importance relative aux impacts de ce phénomène et les pistes de son évolution.

La présente étude tentera d'apporter les éclairages à toutes les questions qu'on vient de poser, mais à d'autres qu'on peut découvrir au fur et à mesure qu'on progresse dans le processus interprétatif de la question de la migration des personnes hautement qualifiées. Sur la base d'une revue exhaustive de la littérature scientifique, académique et institutionnelle, d'entretiens qualitatifs menés avec plusieurs responsables impliqués dans la gestion de la question, et d'une enquête auprès d'une population de migrants tunisiens hautement qualifiés, les lecteurs découvriront des informations diverses sensées apporter une lecture sereine d'un phénomène passionnel.

1. Cadre de l'étude, Objet et méthodologie

Aborder la question de la migration des personnes hautement qualifiées, selon les termes qu'on vient d'exposer, est une aventure qui n'est pas dénuée de risques majeurs, qui pourraient hypothéquer la compréhension ciblée d'une telle question. Aussi, et dans le cadre d'une première étape de cette recherche, l'on s'intéresse à aborder son cadre contextuel, son objet d'étude, et les choix méthodologiques opérés aussi bien au niveau des techniques de recueil de données qu'aux méthodes de leurs interprétations.

1.1. Contexte de l'étude

Si la migration a une historicité lointaine qui remontait aux premières formes de mobilité humaine, la dynamique de ses expressions et la diversité des postures qu'elle s'est progressivement appropriée témoignent d'une évolution remarquable. Elle s'associe à des attributs économiques, professionnels, climatiques, politiques, académiques, et bien d'autres, pour s'autoriser des perspectives territoriales et stratégiques qui ne semblent pas s'ériger selon une vision consensuelle. En effet, entre le droit à la mobilité, l'argumentation des primautés nationales et sécuritaires, l'hégémonie des besoins d'échange et de transfert de connaissance dans un marché du travail qui s'internationalise, la migration, particulièrement celle du travail, se soumet à des considérations substantiellement versatiles. Ces dernières sont même retenues selon l'analyse de S. Dumitru¹ comme « des présupposés peu défendable » au sens de s'objecter à l'un des droits humains fondamentaux : la mobilité², et de s'opposer à « une approche cosmopolitique qui évalue la migration au regard du bien-être globale par rapport aux ressources, gagnées par les individus quelles que soient leurs origines nationales ».

Au-delà des restrictions éthiques, ces présupposés (le conséquentialisme, le prioritarisme, le nationalisme, le sédentarisme et l'élitisme) peuvent aussi conduire à cloîtrer ou stigmatiser les perspectives analytiques de ce phénomène et nuire à l'objectivité de ses concepts. Sur ce plan, l'on rend compte qu'au prix de l'intensification des flux migratoires et de l'élargissement de ses trajectoires pour assoir une demande de plus en plus sélective, la migration du travail s'est habilitée à un enrichissement de son profil, au sens élitiste du terme. Elle se procure ainsi des acceptions diversifiées telles que la migration de haute qualification, migration scientifique, migration des talents, des intellectuels, des cerveaux et des compétences, etc. Cette diversité de référents terminologiques, ne décharge nullement cette forme de migration élitiste, de l'unanimité sur la valeur ajoutée qu'elle peut injecter en performances et en potentiels concurrentiels soutenues. Des mérites pour lesquelles, elle se positionne de plus en plus parmi les déterminants essentiels des stratégies migratoires imposant ainsi d'être pensée comme une donne internationale sujette

1 - DIMITRU S, « L'éthique du débat sur la fuite des cerveaux », 2009,

2 - La mobilité est considérée comme droit humain universel selon l'article 13.2 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

à des mécanismes de gouvernance primés par des titres d'intégration et de capitalisation des ressources, que par le sécuritaire. La question du lien entre migration et développement « n'a jamais été aussi présente dans l'agenda politique international qu'elle ne l'est aujourd'hui »³, en vue « de favoriser le transfert des compétences et la mobilité »⁴.

Il convient, pour l'histoire, de préciser que la migration de tel profil « d'Homme de sciences » s'est consacrée depuis les civilisations les plus anciennes (l'an 335 avant JC), pour exprimer une volonté individuelle des scientifiques et des intellectuels d'emprunter les voies de savoirs vers l'Alexandrie en Egypte, le centre intellectuel rayonnant de l'antiquité, puis à Athènes. D'autres destinations ou pôles de production de savoirs et d'échange avec des pairs se sont développés, (aux VIII et IX^{ème} siècle) comme la Perse ensuite Bagdad, où les scientifiques ont été aussi « drainés » pour y travailler ou se positionner par rapport à l'exercice du pouvoir. Le 12^{ème} siècle témoigne de l'avènement de l'Europe comme centre de savoirs.

Ces faits marquants de déterminants impulsifs et attractifs, témoignent encore de leur validité pour justifier le déplacement d'un nombre grandissant de scientifiques de l'Europe « ravagée » après la deuxième guerre mondiale vers les Etats-Unis. Cette mobilité d'ingénieurs, de médecins, de chercheurs, d'artistes et de corps de métiers hautement qualifiés, migrants particulièrement de la Grande Bretagne (1963) vers ce nouveau pôle de recherche et de production scientifique, a été désignée sous le vocable de fuite des cerveaux « Brain-Drain »⁵.

Depuis, cette tendance de flux migratoire ne cesse de se confirmer face à un accroissement de la demande d'un marché international. Des nouveaux contingents de migrants scientifiques se mobilisent dans un mouvement dynamique « Brain-circulation » entre Nord-Nord, Nord-Sud, Sud-Sud, Sud-Nord. Cette diversification des destinations rend compte, non seulement de l'externalisation de ce phénomène par rapport au schéma « classique » entre pays exportateurs et importateurs de main d'œuvres qualifiées, elle marque également l'extension d'une quête soutenue d'expertises et de potentialités scientifiques devenues concurrentielles entre les pays les plus développés. Les données présentées en ce sens par l'OCDE, (2014) ne manquent pas de le confirmer, pour traduire un tournant important au bénéfice de la migration des qualifications, qui passe entre 1990-2000 de 12,4 millions à 20,4 millions, alors que le nombre d'immigration non qualifiée est passé de 18,8 millions à 21,5 millions.

La dynamique migratoire concerne aussi bien les pays du Nord que ceux du Sud, toutefois les considérations socio-économiques et politiques au prix desquelles elle s'est construite, renvoient aux particularités de chaque pays, qui peuvent la positionner distinctivement en pool attractif ou impulsif. Tenant compte de ces déterminants et de l'effet contextuel, l'on s'interroge sur ce phénomène de la migration des compétences en Tunisie.

Au-delà des considérations contextuelles et de l'ampleur médiatique que la question de la migration des compétences s'est autorisée ses dernières années, l'on doit préciser qu'il serait réducteur de sens et d'importance, de considérer la révolution tunisienne et la date de 2011 comme seul référent mobilisateur de ce phénomène. La documentation officielle témoigne d'un mouvement

3 - OCDE, Rapport de la direction générale de la mondialisation du développement et des partenariats, septembre 2012.

4 - OCDE, ibid.

5 - Levatino. A et Pécoud. A, « les mots de migration », 2014.

séculaire qui s'est concrétisé à partir des années 1960 par un déplacement des qualifications vers différents marchés demandeurs comme la Lybie, les pays du Golfe et les pays du Nord particulièrement la France. Depuis cette date, les données établies par L'office des travailleurs tunisiens à l'étrangers et de la formation professionnelle (l'OTTEFP) relèvent une évolution irrégulière de la migration de ce profil, qui s'explique par un potentiel d'offre limitée (concernant le nombre des diplômés scientifiques ou de haute qualifications) et par une instabilité de la demande de ces derniers marchés.

Ces explications, faisant foi à la loi de l'offre et la demande, sous-tendaient aussi des référents culturels, qui consacraient timidement des comportements de mobilités.

A partir des années 1980, les données recensées par l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE) permettent de vérifier un accroissement de la migration des cadres, aussi une tendance vers la diversification de leurs profils et de leurs destinations. Cette tendance semble être soutenue pour vérifier que :

Le nombre total des cadres à l'étranger a augmenté de 63,63 sur la décennie 2000 passant de 4421 en 2000 à 7234, dépassant les 10000 cadres en 2017,

Les spécialités sont classifiées en six catégories : enseignants, ingénieurs et architectes, médecins et pharmaciens, informaticiens et avocats.

Les destinations de migration : l'Europe, l'Amérique du Nord, les pays du Golfe, l'Afrique, l'Asie (particulièrement le Japon) et l'Australie.

Il y a lieu de considérer que ce mouvement migratoire avait pour destination principale l'Europe (particulièrement la France) aux vues des liens historiques et coloniaux, de la proximité géographique et des accords de recrutement. Son extension qui ne cesse de se confirmer ses dernières décennies a été fortement favorisée par l'attractivité des conditions d'accès et d'intégration à disposition d'une mobilité Sud-Nord. Sur un volume total de migrants, le taux de ceux ayant un niveau supérieur est passé de 10% en 1990 à 20% en 2010⁶. Cette dynamique s'est davantage accélérée depuis 2011, date où la Tunisie enregistre un développement sans précédent de départ « des compétences scientifique » dont l'intensité semble être impulsée par les conditions d'instabilité et de fragilité socio-économique du pays (l'on enregistre un taux d'inflation de 8%, une dépréciation du dinar tunisien, un taux de chômage élevé voisinant les 16%). Pour rendre compte de l'importante progression de ce phénomène, l'OFII souligne à l'occasion de la journée internationale des migrants 2016, que la Tunisie occupe la troisième place mondiale en termes de flux migratoire. L'OCDE⁷ relève aussi le constat que la migration en Tunisie progresse à un rythme croissant et estime qu'en 6 ans après la chute du régime, 95000 tunisiens ont quitté vers l'Europe. Dans cette vague de migration « qualifiée », l'on distingue 72% représenté par des ingénieurs, 13% sont titulaires d'un master.

Pour ce qui est des estimations selon des sources nationales, l'on retient les données enregistrées par l'Agence Tunisienne de Coopération Technique⁸ (l'ATCT), qui présente la progression numé-

6 - OCDE, Perspectives des migrations internationales, 2014

7 - OCDE, Perspectives des migrations internationales, 2017

8 - L'Economiste Maghrébin & ADVI, Pour une migration professionnelle efficiente, Mai 2019.

rique des cadres tunisiens travaillant à l'étranger passant de 1000 en 1980 à plus 18000 en 2019. L'Ordre des ingénieurs estime à partir de 2014, entre 2500 et 3000 le nombre d'ingénieurs et d'architectes migrants par année, (Pour une migration efficiente, Mai 2019). Le Conseil de l'Ordre des médecins présente le chiffre de 45% de départ de jeunes médecins en 2017, qualifiant ce flux comme étant « le plus gros lot des contingents des nouveaux migrants »⁹

Cet élan de départ effréné de personnes hautement qualifiées et de scientifiques est déstabilisant, au sens de secouer non seulement les repères conventionnels et les représentations sociales sur la migration qui était fortement associée à d'autres profils, il mobilise aussi des inquiétudes, ou pour le moins des questionnements, sur les potentialités cognitives et créatives d'une économie qui cherche à se dresser. Ces réactivités, et bien d'autres, qui sont le produit de l'affect selon certains, qui sont jugées comme fondées selon d'autres, ne peuvent que nous interroger. Pour y répondre, nous faisons plutôt prévaloir une démarche d'objectivation de ce phénomène, en l'inscrivant dans la dynamique de son contexte pour se situer sur les profils de ce nouveau contingent de migrants compétents, sur les raisons et le poids des différents stimulants qui motivent leurs mobilités et leurs destinations. L'on s'interroge aussi sur l'impact que cette migration peut produire au niveau des pays d'origine comme c'est le cas pour la Tunisie.

C'est dans ce contexte particulier que s'inscrit la présente étude dont nous traduisons ci-dessous son objet et son cadre méthodologique.

1.2. Objet de l'étude et son cadre méthodologique

1.2.1. La migration des compétences : un objet multidimensionnel et multi causal

L'objet de la recherche consiste étudier les relations multi-causales et l'impact de la migration des compétences en Tunisie. Il porte sur l'état de la migration de cette catégorie particulière de migrants à travers l'examen d'un ensemble de thèmes :

La clarification et la définition des concepts de base et de toute la terminologie en rapport avec le sujet principal de l'étude.

L'analyse de l'impact réel de la migration des compétences sur l'économie tunisienne.

L'identification des secteurs les plus touchés et des profils des compétences tunisiennes les plus sollicitées à l'étranger.

La compréhension et la mise en lumière des principaux facteurs qui poussent les compétences tunisiennes à opter pour la migration comme stratégie de gestion de leur carrière.

L'élaboration d'une cartographie de destinations des compétences tunisiennes et l'examen ap-

9 - Frida Dahmani, « Tunisie : la fuite des cerveaux s'accélère », in Jeune Afrique, Mai 2019.

profondi des facteurs qui orientent leurs choix pour telle ou telle destination ainsi que les dispositifs qu'elles mobilisent pour pouvoir accéder à un emploi dans les pays d'accueil.

Elaboration d'une typologie des rapports que les compétences tunisiennes émigrées entretiennent et conservent avec leur pays d'origine.

L'évaluation de l'impact de la migration des compétences pour démontrer jusqu'à quel point ce type de migration peut représenter un danger pour la Tunisie et comment il peut également être rentable et bénéfique pour l'économie tunisienne.

Proposition de pistes de réflexion en mesure d'orienter les décideurs politiques vers les bonnes décisions à prendre pour que cette catégorie particulière de migrants peut être mobilisée au profit du développement de la Tunisie.

Plus synthétiquement, quatre axes principaux ont constitué l'objet de cette étude :

- Le cadre conceptuel et terminologique
- Parcours, profil et motivation de la population cible
- Impact de la migration sur le secteur et sur l'économie
- Perception de ce type de migration par les différents acteurs institutionnels

En réponse à l'objet et aux objectifs de l'étude tel que nous l'avons développé dans notre proposition technique, et tel que définis dans ses termes de référence, et pour couvrir les principaux axes que nous venons d'analyser, l'approche méthodologique privilégiée est une approche combinée dans la mesure où elle s'est basée sur des données aussi bien qualitatives que quantitative. Une telle méthodologie a été orientée pour obtenir des données en mesure de nous permettre de répondre aux objectifs recherchés.

1.2.2. Démarche méthodologique

Tel qu'annoncé dans les TdRs, l'étude demandée est de nature exploratoire et analytique ayant pour objet de saisir l'impact, le profil, le parcours et les perceptions de la fuite des cerveaux en Tunisie. Compte tenu de ses objectifs, l'étude cible principalement les acteurs suivants : les compétences tunisiennes.

1.2.2.1. Travail de recherche et d'analyse documentaire

Cette phase comprend un Travail de recherche et d'analyse documentaire qui consiste à recueillir, collecter et analyser tous les documents relatifs à la migration des compétences en Tunisie et ailleurs. Nous nous sommes servis dans cette phase des recherches, des études et des différents rapports disponibles sur ce type de migration, des documents relatifs aux politiques nationales de l'emploi en Tunisie et au projet de la stratégie nationale en matière de migration. Nous avons également consulté les rapports et les documents qui nous ont été fournis par les organismes internationaux sur la question de la migration des compétences pour faire le ménage des concepts

et comprendre l'ampleur du phénomène.

Cette analyse documentaire nous a permis également de consulter les travaux de recherche et la littérature qui nous ont permis de saisir et de bien comprendre selon les modèles développés l'impact de la migration des compétences sur l'économie tunisienne.

Cette revue documentaire est de nature à contribuer à asseoir une meilleure analyse conceptuelle, terminologique et statistique de la migration des compétences tunisiennes. L'analyse a aussi contribué à une meilleure connaissance des compétences tunisiennes émigrées et a mis l'accent sur les corps des métiers concernés et sur les caractéristiques sociodémographiques des compétences telles que le genre, le groupe d'âge, la spécialité, le niveau d'instruction, le secteur, la période de migration, ...

1.2.2.2. Consultation des données statistiques et administratives

Cette étape du travail de collecte des données nous a permis de disposer de certaines données qui nous ont renseignés sur l'ampleur du phénomène en Tunisie et qui nous ont permis d'estimer leur effectif. Ils nous ont aidé également à connaître comment le sujet en question est approché par les différents acteurs et nous ont orienté vers les points clés sur lesquels nous devons axer notre travail de terrain. Concernant les données statistiques, il s'agit essentiellement des données provenant des sources administratives provenant principalement des institutions suivantes l'ATCT, l'ANETI, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, le Ministère de la Santé Publique et l'OCDE.

1.2.2.3. Les outils de collecte des données

Pour la collecte des données nécessaires à notre étude nous avons élaboré les outils suivants de collecte des données :

- Questionnaire pour l'enquête en ligne auprès des compétences tunisiennes à l'étranger.
- Guide d'entretien pour les entretiens individuels auprès des institutions choisies.

1.2.2.4. Enquête de terrain

Cette phase de l'étude exploratoire constitue son axe principal. Elle a été réalisée selon les différentes démarches complémentaires suivantes :

1.2.2.4.1. Entretiens avec les acteurs institutionnels

Après avoir identifié les sources de données administratives produisant des données sur les compétences tunisiennes, nous avons, en second lieu, procédé à un ensemble d'entretiens auprès des acteurs institutionnels qui ont volontairement accepté de nous rencontrer pour nous faire part

de leurs points de vue et de leurs perceptions sur le sujet qui nous intéresse et afin d'identifier les menaces et les opportunités en relation avec ce type de migration.

1.2.2.4.2. Enquête en ligne

Il s'agit d'une enquête par questionnaire en ligne adressée à la population cible, à savoir les compétences tunisiennes à l'étranger. Cependant et en raison de la complexité du phénomène, et en raison de l'absence d'une base de données nationale commune à tous les intervenants, nous avons essayé de délimiter la taille de l'échantillon et de trouver le moyen avec lequel nous pouvons approcher les compétences émigrées. C'est ainsi que nous avons opté pour les trois méthodes suivantes pour faire parvenir le questionnaire à la population cible :

- Nous avons d'abord saisi la tenue du forum annuel des TRE qui a eu lieu le 31 juillet 2019 à Tunis au cours duquel nous avons pu distribuer une trentaine de questionnaires. Bien sûr les répondants ont été choisis par hasard avec l'assistance du personnel de l'OTE qui nous a facilité l'identification des compétences ainsi que le champ géographique de l'étude.
- Par l'intermédiaire de notre réseau de relations, nous avons envoyé le lien de notre enquête en ligne à des compétences émigrées dans certains pays et qui ont confectionné leur projet migratoire par leur propre initiative personnelle et sans passer par l'une des structures publiques intervenant dans le champ du placement à l'étranger.
- Grâce à la base de données de l'ATCT¹⁰, nous avons pu approcher le nombre le plus important de participants à notre enquête en ligne dans les différentes régions couvertes par l'intervention de l'ATCT et dans les différentes spécialités concernées.

1.2.2.4.3. Délimitation de l'échantillon

En raison de l'absence d'une base de données nationale et en raison du retard des réponses en ligne et le temps perdu à ce niveau et pour être en mesure d'avoir des données qui se prêtent à une analyse profonde et qui permettent une bonne interprétation des résultats, nous avons décidé à un certain moment de l'enquête que l'effectif de 203 répondants obtenus suite aux trois formules utilisées pour identifier les compétences qui nous intéressent est suffisant et est représentatif en fonction des conditions du déroulement de l'enquête et en fonction des données obtenues à la suite du travail d'analyse documentaire et à partir des données fournies par les sources concernées.

1.2.2.4.4. Champ géographique de l'étude

Etant donné l'absence d'une base de données générale sur les compétences tunisiennes émigrées et étant donné l'impossibilité de localiser les différents pays d'accueil, nous avons essayé selon

10- Nous tenons à remercier monsieur Adel Snoussi et madame Raja Toussa de l'ATCT pour la qualité de leur accueil , pour leur parfaite collaboration et pour avoir lancé notre enquête à partir de la base de données de l'ATCT.

les trois formules utilisées pour approcher la population à l'étude de diversifier les zones géographiques d'établissement des personnes à enquêter. Cependant, vu que l'ATCT, intervient beaucoup plus dans la zone des pays du Golf, notre enquête a ciblé les pays Arabes (Arabie Saoudite, Kuweit et le Qatar et autres). Elle a aussi ciblé, mais avec moins de participants, quelques pays de l'Europe (la France, la Belgique) et les pays Américains (le Canada). Ces régions ont été couvertes à des degrés différents par notre enquête étant donné qu'elles représentent un pôle d'attraction économique et donc elles constituent d'importantes zones de destination des compétences d'une façon générale.

1.2.3. Analyse des données et rédaction du rapport final

Suite au travail de collecte des données et de l'examen documentaire il a été pour nous question de procéder à l'analyse de l'ensemble du matériel recueilli. C'est ainsi que nous avons opté pour une analyse du contenu thématique pour les données qualitatives. S'agissant, du matériel quantitatif, nous avons procédé à une analyse simple en fonction des différentes variables de l'étude et en réponse à ses différentes questions. Une fois, toute l'analyse des données achevée, nous avons rédigé le rapport de l'étude exploratoire qui est couronné par un ensemble de recommandations pouvant contribuer à une meilleure gestion de l'émigration des compétences tunisiennes et à l'amélioration de sa contribution au développement du pays.

1.2.4. Difficultés rencontrées

La réalisation d'une étude sur les compétences tunisiennes émigrées, n'était pas pour nous une tâche simple et facile, pour les différentes raisons suivantes :

Il s'agit d'un sujet qui n'a pas fait l'objet de plusieurs réflexions scientifiques en Tunisie. Les quelques études qui ont traité de la question l'ont abordé sur des angles très particuliers limités à des dimensions qui se rapportent uniquement aux effets de ce type de migration ou à son évolution, ou encore à certains de ses impacts. Aucune étude n'a examiné en profondeur les motifs de départ et la perception des impacts à partir du point de vue des concernées elles-mêmes, c'est-à-dire les compétences émigrées. D'autre part, aucune étude n'a essayé d'examiner et d'explorer le point de vue des différents acteurs institutionnels impliqués dans le sujet.

Comme nous l'avons mentionné, mis à part les données qui ont été mis à notre disposition par l'ATCT et qui couvrent uniquement les compétences émigrées dans le cadre de la coopération technique, nous n'avons pas trouvé des données globales qui nous permettent de pouvoir faire un échantillonnage et une bonne répartition des personnes à enquêter selon les spécialités et les pays d'accueil.

Certains acteurs institutionnels pour différentes raisons, même s'ils disposent de certaines données, ils n'ont pas été favorables à les partager avec nous pour différentes raisons.

Si certains acteurs ont réagi positivement et rapidement à notre demande pour les rencontrer en vue d'avoir leur point de vue sur le sujet, d'autres en raison de leur indisponibilité ont mis

beaucoup de temps pour accepter de nous accueillir pour nous faire part de leurs perceptions et positions à l'égard de l'émigration des compétences. Enfin, malgré les tentatives que nous avons faites, nous n'avons pas pu nous entretenir avec un représentant de l'ordre des médecins.

Les personnes à qui nous avons donné le lien de l'enquête en ligne, qu'elles soient membre de notre réseau personnel ou inscrites dans la base de données de l'ATCT, ont pris du temps pour nous répondre, d'autre n'ont pas répondu du tout.

Malgré ses avantages multiples, et malgré les précautions prises pour bien faciliter la compréhension des questions, certaines questions, heureusement en nombre très limité et n'ayant aucun impact sur les résultats n'ont pas été satisfaisantes.

2. Cadre conceptuel et théorique

Avant de s'engager dans une telle analyse, une identification conceptuelle nous paraît indispensable, en raison de la diversité des acceptions développées autour de ce phénomène de la migration des qualifications scientifiques. Nous proposons une cartographie de la terminologie utilisée, faisant référence à la documentation spécialisée, aux définitions institutionnelles, aux attributions et représentations véhiculées par les différents acteurs concernés par ce profil particulier de migration. Les éléments qui vont ainsi composer cette cartographie, se fonde sur trois socles référentiels :

- Les référents théoriques
- Les référents des institutions internationales (l'OIM, l'OIT, l'OCDE) et des institutions nationales (l'OTE, l'ATCT, l'ONM)
- Les référents et acceptions des acteurs concernés par la migration des compétences

Sur la base de ses différentes données et lectures, l'on projette de constituer une définition consensuelle qui soit habilitée à rendre compte, aussi bien des référents théoriques, que des acceptions qui ont consacré une identification de ce phénomène. L'objectif de cette construction est de fédérer à une terminologie unifiée entre les différents acteurs et institutions concernées par la question de la migration.

2.1. L'écueil originel : La compétence et ses significations

L'intérêt porté à la migration des compétences ne date pas d'aujourd'hui. Depuis déjà quelques décennies des questions sur les effets mobilisateurs de ce profil de migration, sur les mécanismes d'intégration et de capitalisation de ces ressources, sur les impacts qu'elle peut traduire sur les pays d'origine et d'accueil et biens d'autres, ne font qu'alimenter des champs de réflexion à plusieurs niveaux d'intervention. Il est aussi à remarquer que la terminologie et les vocables qui sont associés à ce type de migration sollicitent encore un apport de clarification, dans la mesure où ils semblent cautionner une diversité de sens qui peine à se stabiliser notamment ceux de compétence et de qualification.

2.1.1. Les compétences : un sens hétéroclite

Une lecture de la documentation spécialisée, qui s'est intéressée à l'identification conceptuelle de la notion de compétence, permet de retenir plusieurs acceptions. Elles vérifient certes une richesse interprétative de cette notion, tout en entretenant certaines disparités voire même des confusions, notamment lorsqu'il s'agit de distinguer le concept de compétence par rapport à d'autres notions. Serait-il par conséquent recommandé de l'identifier.

Sans nier l'apparentée organique qui lie le concept de compétence à d'autres notions comme la qualification, l'aptitude, le diplôme, le talent, l'expertise, ... ce dernier fait référence à un capital de connaissances théoriques et un acquis opérationnel qui s'articulent d'une manière efficace avec des aptitudes ou un savoir agir pertinent. Selon cette approche basée sur les compétences (développée depuis les années 1980), ce rapport de convenance entre plusieurs constructions, se vérifie par et dans l'action. Gilbert et Parlier¹¹ (1992), conviennent d'appeler compétence : « des ensembles de connaissances de capacités d'action et de comportements structurés en fonction d'un but et dans un type de situations données ». Cela suppose une interaction et une contextualisation des savoirs hétérogènes qui selon Le Boterf, (1994)¹² peuvent se distinguer en :

- Un savoir scientifique ou une connaissance formalisée.
- Un savoir en usage, soit connaissance et apprentissage, capacité et savoir-faire.
- Un savoir être lié à un système de valeurs, de représentations intériorisées.

Une telle définition nous renseigne que les compétences professionnelles ne peuvent pas être cadrées par « l'immatriculation d'ancienneté, de qualification ou de savoir directement liés à des activités prédéfinies » Hentati, (2010)¹³. Elles se définissent plutôt par la capacité à composer efficacement entre toutes ces ressources compte tenu des particularités et de la dynamique du milieu du travail. Être qualifié de compétent dans un domaine particulier suppose non seulement une maîtrise professionnelle mais davantage « une capacité façonnable » qui n'est pas nécessairement prédéfinie ou prescrite, pour constituer une différence au niveau du potentiel de créativité et de compétitivité de l'entreprise. Cette distinction de compétence en termes de savoir agir et d'intelligence situationnel et créatif permet de différencier ce concept aux autres, comme la qualification, et plus récemment le haut potentiel ou les cerveaux.

Dans cet esprit d'identification conceptuelle, nous témoignons de l'acceptation de cette notion de compétence par l'OCDE qui suggère la nécessité « d'appréhender le concept de compétence dans son sens le plus large, en tenant compte à la fois du niveau d'instruction, mais aussi des compétences professionnelles et plus généralement du savoir-faire techniques, entrepreneuriaux et organisationnels »¹⁴. Serait-il également important de se référer à une institution tunisienne à savoir, l'Institut National des Statistiques (l'INS). En se basant sur la Nomenclature Nationale des Professions (NNP) de 2014, conçue dans sa dernière version par l'INS avec le soutien technique du BIT, nous retenons que la compétence est définie comme « étant la capacité à réaliser l'ensemble des tâches ayant trait à l'emploi. Elle est déterminée par deux critères : le niveau de la compétence et la spécialisation des compétences ».

S'agissant du **niveau de compétence**, selon la même source, il est défini en se référant au degré de la complexité des tâches et fonctions à accomplir dans le cadre d'une profession. Pour mesurer opérationnellement le niveau de compétence, un ou plusieurs des critères suivants peuvent

11- Gilbert & Parlier : « La compétence : du mot valise au concept opératoire ». Actualité de la Formation Permanente, 116, 1996

12- Guy Le Boterf : « De la compétence : essai sur un attracteur étrange », Paris, Editions d'Organisations, 1994

13- Sondes Hentati Belhaj, « Contribution à une analyse des représentations sociales des compétences dans le contexte tunisien » Thèse de doctorat, ULB, 2010

14 - OCDE, Rapport de la Direction générale de la mondialisation du développement et des partenariats, 09/2012.

être utilisés :

- La nature du travail réalisé dans une profession par apport aux tâches et fonctions caractéristiques définies pour chaque niveau de compétence.
- Le niveau scolaire, universitaire et de formation professionnelle.
- L'importance de la formation sur le tas, non formelle, et/ou de l'expérience précédemment acquise dans une profession similaire, nécessaires pour être capable d'accomplir les tâches et fonctions requises.

En ce qui concerne **la spécialisation des compétences**, elle est définie en fonction de quatre concepts suivants :

- Le champ des connaissances requises,
- L'outillage et les machines utilisés,
- Les matériaux sur lesquels ou avec lesquels on travaille,
- Le type de biens et de services produits.

Cette distinction de compétence comme un savoir agir créatif par rapport à la dynamique du milieu du travail, permet de différencier ce concept par rapport à d'autres qui lui sont apparentés ; comme la qualification, et plus récemment la haute qualification, les cerveaux, etc.

2.1.2. Le sens de la qualification

Être qualifié, ou avoir une qualification signifie qu'on dispose d'une maîtrise professionnelle spécialisée, dont l'acquisition s'est constituée à travers un processus d'enseignement et d'évaluation, permettant de reconnaître officiellement la valeur des résultats d'apprentissage. La validation de cet acquis se présente sous forme de certification ou de diplôme attestant qu'un apprenant dispose de connaissances et aptitudes professionnelles conformes aux normes établies pour exécuter un travail donné. Quel que soit son domaine de spécialisation, un professionnel qualifié ne peut être considéré comme compétent que s'il parvient à convertir son capital de connaissances et son acquis expérimental en qualité professionnelle certifiée par l'action en valeur d'efficacité. L'on doit préciser que l'attribution de la qualification ne concerne pas un champ professionnel spécifique, elle peut certifier des corps de métiers d'exécution, de conception, ou relevant du domaine scientifique.

2.2. La migration des compétences sous l'emprise d'une diversité conceptuelle et terminologique

Avant de soumettre cette distinction conceptuelle au lexique de la migration « scientifique » à laquelle l'on s'intéresse dans le cadre de cette étude, nous tenons à préciser qu'elle s'est as-

sociée à plusieurs connotations. Elle est désignée originellement sous le vocable de « mobilité des Hommes de sciences », ultérieurement elle semble convenir au sens de « la migration des qualifications », Meyer, (2001¹⁵) elle s'autorise également des référents intellectuels et cognitifs comme « la mobilité des savoirs », « la migration d'expertise », « la fuite des cerveaux » Levatino & Pécoud, (2014¹⁶).

Ces définitions permettent de rendre compte qu'un même phénomène peut se soumettre, aux grés des considérations contextuelles (socio-économiques, politiques, démographiques et bien d'autres), à des référents de conceptualisation et d'évaluation différents. Aussi, au-delà des acceptions descriptives, ce phénomène s'inscrit de plus en plus dans une approche évaluative pour traduire, depuis quelques décennies, une position sélective relevant la primauté de certaines variables par rapport à d'autres ou même exprimer des attitudes sous-jacentes à la « subjectivité » de certains acteurs qui s'y impliquent. Quelle acception peut-on alors retenir par rapport à des données contextuelles de mondialisation du marché du travail, d'une mobilité du capital humain et d'une externalisation des sources de créativité en dehors des frontières territoriales ?

2.2.1. Circulation, exode, fuite, gain ou perte des compétences : des concepts et des acceptions interactives

La notion de migration sert à désigner un acte de déplacement et de mobilité, comme celle par laquelle on peut qualifier un mouvement naturel et cyclique d'exode. Elle se conçoit en terme juridique, par association à la mobilité, comme un acquis fondamental faisant référence à la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (1948). Toutefois, l'associer à celle de drainage, de fuite, de perte et ou de gain des compétences..., dépasse certes l'ordre naturel d'un mouvement, quel que soit ses raisons d'être, pour nous placer en présence d'une terminologie qui est loin d'être consensuelle. En effet, soumise à un ordre d'échange fluctué et animée par divers référents d'interprétations et d'évaluations, cette notion constitue une matière à réflexion : l'on s'interroge non seulement sur sa neutralité conceptuelle, mais aussi sur les paradigmes d'analyse qui la sous-tendent compte tenu des éléments contextuels, des effets et ou des vertus qu'elle peut différemment consacrer entre pays d'origine et pays d'accueil. Cet élément contextuel nous semble significatif pour tracer l'évolution terminologique relative à ce phénomène.

Selon une lecture historique, les concepts « fuite des cerveaux » et « exode des cerveaux » sont apparus dans le contexte spécifique des années 1960 et 1970 après la vague de départ de plusieurs scientifiques des pays du Sud vers les pays du Nord et après le constat du non-retour à leurs pays d'origine, des étudiants accueillis pour faire leurs études supérieures dans les pays développés. Toutefois, à partir des deux dernières décennies du siècle précédent, et face à une mondialisation accélérée par l'évolution technologique rapide, l'utilisation des concepts « fuite des cerveaux » et « exode de cerveaux » comme paradigme pour expliquer les flux migratoires des personnes qualifiées a été progressivement critiqué dans les recherches et la littérature sur

15 - Jean Baptiste Meyer : « Network approach versus brain drain : lessons from the diaspora » International Migration, vol 39 n° 5, 2001.

16 - Antonina Levatino, Antoine Pecoud : « Une analyse du discours international sur la fuite des cerveaux. Un consensus en trompe l'œil » Cahier d'étude africaine, 2013- 2014

le sujet. Il s'est avéré qu'il s'agit d'un cadre d'analyse limité, ne permettant pas de cerner toutes les dimensions et la complexité de la migration des personnes qualifiées. Cette dernière ne s'effectue pas dans le contexte actuel dans un seul sens et elle ne peut être vue sous le seul angle de perte et de préjudice pour les pays d'origine. Elle peut constituer un atout et une ressource pour servir autrement le développement socioéconomique des sociétés de départ. C'est ainsi que des nouveaux termes ont émergé tel que « le gain des cerveaux » « Brain-gain », « la mobilité des cerveaux », « la mobilité des compétences » et « l'émigration qualifiée ». Il importe aussi de souligner que dans cette mouvance (mutations technologiques profondes et rapides, mise en question des frontières et des distances dans leurs conceptions classiques et à l'important potentiel de création de réseaux), les migrants d'une manière générale ont plus de capacités de circuler et d'avoir des attaches réelles et symboliques dans différentes espaces. Dans ce nouveau contexte, les diplômés étrangers des grandes universités dans le monde et les compétences exerçant dans différents secteurs sont de plus en plus orientés vers l'adoption de nouveaux comportements et stratégies pour gérer leurs carrières professionnelles. C'est ainsi qu'on parle davantage de la mobilité, de la circulation et de la migration des cerveaux et/ou des compétences beaucoup plus que de la fuite ou de l'exode des cerveaux. Il s'agit d'une nouvelle donnée migratoire qui a permis progressivement le développement d'un marché international des compétences dans des secteurs bien déterminés.

Compte tenu de ses considérations et en vue de favoriser une attribution de sens, qui soit le mieux adaptée pour décrire et qualifier ce phénomène sans stigmatiser certains déterminants ou cautionner d'autres, nous proposons la démarche analytique et identificatoire suivante : le sens descriptif, le sens évaluatif, le sens usuel et médiatique de la migration des « compétences »

2.2.2. Le sens descriptif de la migration des compétences

2.2.2.1. La migration de haute qualification

Ce concept s'inscrit dans un contexte de migration internationale pour désigner communément mobilité et transfert des compétences. En effet contrairement à la composition des premières vagues de migrants des années 1960, qui étaient prédominées par une main d'œuvre peu ou pas qualifiée, la demande internationale actuelle du travail est plutôt prévaluée par une politique « sélective ». Selon l'OCDE¹⁷, plus de 26 millions de migrants diplômés du supérieur sont installés dans les pays de l'organisation. En effet, une forte poussée de ce profil de migrants a commencé depuis les années 1990, au vu de l'expansion du secteur technologique (TIC) et elle continue jusqu'aujourd'hui à progresser d'une manière soutenue. Face à cette progression et au-delà des impératifs de gestion de ses flux, il s'impose une identification de ce que signifie « une haute qualification »

Pour cet objectif identificatoire de cette notion, nous faisons référence au corpus terminologiques développés par des instances internationales et nationales qui se préoccupent de la question migratoire.

17 - OCDE, « Perspectives des migrations internationales 2017 », 41^e EDITION OCDE, Paris, 2017

L'une de ces instances qui est fortement impliquée dans la migration économique, est certainement le Bureau International du Travail qui emploie indifféremment les termes ; migrant hautement qualifié, travailleurs hautement qualifié ou compétences rares pour désigner « personne relevant, dans la CITP-88 du BIT des catégories 1,2,3, comme des dirigeants des cadres supérieurs, les personnes issues de professions intellectuelles et scientifiques, et les techniciens ». Ces derniers s'inscrivent, se déplacent ou cherchent un emploi sur le marché du travail international qui s'organise, selon cette même instance, sous une tendance de plus en plus sélective, où les entreprises transnationales et les organisations internationales veulent à recruter « des individus dont les compétences sont rares », (Glossaire des termes relatifs à la migration de UNESCO, contexte international).

Dans cet esprit d'acception et de classification, que l'OCDE identifiait ce concept « les personnes hautement qualifiées sont celles disposant d'un diplôme de supérieur, 2^{ème} cycle de l'enseignement supérieur, classé 5/6 ». (Source : DIOC 2005/2006 LFS 2006). Ainsi, et pour désigner ce profil « hautement qualifié » dans une situation de migration, sont utilisés des termes comme ; transfert des compétences, mobilité et transférabilité internationale des diplômés, (Rapport de l'OCDE, 09/2012).

En se référant au corpus terminologique de l'Union Européenne et au cadre réglementaire relatif aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers aux fins d'emploi hautement qualifié, (Article 2(b) de la directive 2009/50/CE du Conseil), l'on retient la définition suivante : Hautement qualifié désigne « une personne qui possède des compétences requises appropriées et spécifiques, attestées par des qualifications professionnelles élevées ». En ce sens ces deux concepts, qualifications et compétences sont outillés pour avoir la même signification ; ils sont utilisés d'une manière interchangeable dans le règlement sur les statistiques migratoires (862/2007). Faut-il toutefois souligner, que dans certains Etats membres cette association conceptuelle ne semble pas être confirmée ; d'où cette distinction :

Hautement qualifié désigne une personne disposant des compétences appropriées spécifiquement requises attestées uniquement par des études supérieures.

Hautement compétent désigne une personne disposant des compétences appropriées spécifiquement requises attestées par des études supérieures, et/ ou de longue expérience. (La directive 2009/50/CE du Conseil, Commission Européenne)).

Ces significations conventionnelles autour de ces concepts sont aussi à l'œuvre au niveau de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), qui a entrepris depuis 2004 une démarche concrète visant à mettre en place un référentiel terminologique sur la migration. Les concepts qu'elle a communément utilisés concernant « les hautes qualifications », dénotent une certaine diversité à travers des notions comme ; le migrant qualifié, le transfert ou la mobilité des cerveaux, la migration de haute qualification, etc. Pour spécifier davantage ce concept, le Glossaire de la Migration : Droit international de la migration n° 9 (l'OIM, 2007), le définit comme étant « un travailleur migrant exerçant une profession acquise par un enseignement et/ou une expérience de haut niveau », (p,46). Une autre connotation a été également exprimée dans l'énumération des conditions des travailleurs admis pour un emploi spécifique p (86), au sens de la convention internationale sur la protection des travailleurs migrants (1990), point, ii par « Compétences professionnelles hautement spécialisées ». Cette attribution semble s'associer au sens de « Highly

skilled migrant worker », (International Migration Law, OIM, 2019, p, 89). L'identification de ces hautes qualifications se faisait par référence aux standards internationaux de la classification professionnelle du BIT, variant de 3 à 8 (volume 1.ISCO-08,12-15), et plus particulièrement aux niveaux 7 (Master ou niveau équivalent) et 8 (Doctorat ou niveau équivalent).

Pour compléter cette cartographie conceptuelle et terminologique, élaborées par des instances internationales, nous présentons les contributions au niveau national. Certaines sont inscrites dans un document spécifique, d'autres sont plutôt déduites à partir des études associées à la question de la migration.

L'Observatoire National de la Migration (ONM), s'inscrit dans l'adoption de la terminologie internationale pour identifier la migration de haute qualification dans les mêmes termes que ceux, du BIT et qui figure dans le « Lexique de Terminologie de la Migration et de l'Asile », (2018).

L'office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), vérifie l'application des référents relatifs à la classification professionnelle conventionnelle. Par conséquent le capital terminologique qu'il véhicule à travers ces travaux et publications n'incorpore pas des distinctions évaluatives des valeurs professionnelles. Sont ainsi prévaluées des connotations techniques et standardisées qui assimilent tous les diplômés du supérieur ; (niveau maîtrise ancien régime et plus) pour être désignés sous le vocable « cadres ». Associée à la migration, on évoque le concept de « migration des cadres » tout en précisant la spécialité des concernés. Par déduction et assimilation aux acceptions terminologiques internationales, ce concept adhère aisément au sens attribué au « migrants hautement qualifié ». L'on tient à remarquer l'influence de la mouvance et l'engouement pour le concept de compétence, qui s'est exprimée d'une manière significative dans l'usage et les discours de cette institution. En 2006, une base de données des « compétences » a été créée sans que le concept ne soit identifié et distingué des autres notions avec lesquelles il ne cesse de se confondre.

En se référant au corpus terminologique déployée par **l'Agence Tunisienne de la Coopération Technique** sur la migration des hautes qualifications, deux constats peuvent-être relever :

Le premier est l'adaptabilité de ses concepts à ses attributions ; en effet étant chargée des sélections et le placement des cadres Tunisiens à l'étranger, cette agence fait usage des termes comme cadre, coopérant et technicien

Le deuxième est l'incorporation de toutes les qualifications qu'elles soient ; technique, médicale ou paramédicale, administrative, enseignement supérieur ou secondaire et autres métiers sous la même appellation.

Il en est ainsi, pour vérifier que le concept d'expert et de coopérant s'applique indifféremment à l'ingénieur, à l'enseignant universitaire au médecin mais aussi au professeur de l'éducation physique, au spécialiste de la pêche (document ATCT relatif à une mission d'expertise effectuée du 1^{er} Janvier au 31 décembre 2019). Le terme compétence s'applique également d'une manière commune à tous les corps de métiers comme la programmation informatique, la soudure, la peinture, le marketing, etc. (document ATCT relatif à l'organisation d'une journée consacrée au recrutement de 150 compétences pour travailler à l'étranger, 28 Mai 2019.). Au vu de ces différentes acceptions terminologiques, qui semblent peu distinctive par rapport au nivellement des qualifications et des attributions scientifiques, nous convenons qu'une construction d'identification conceptuelle sur la base d'une échelle de classification professionnelle est d'un grand intérêt.

2.2.2.2. La circulation des cerveaux

L'émergence de ce concept est associée à des schémas de mobilité croissante de migrants d'Hommes de science, qui s'inscrit dans la dynamique des échanges et de développement des réseaux de transfert scientifique. Il s'agit selon la Commission Européenne (communication 2007/0248, migration circulaire et partenariats pour la mobilité) d'une « répétition de mouvements de migration légale effectuée par la même personne entre deux ou plusieurs pays ». Placée dans un marché international dont les besoins en capacités concurrentielles sont exponentiels, cette mobilité consacre ainsi un dépassement du sens classique de la migration « unidirectionnelle » ; qui était prédominée par des trajectoires Nord-Sud dans des termes d'assistance et de coopération. Cela suppose le déploiement d'un processus circulaire de mobilité d'expertise, où la notion de frontière et de présence physique peuvent-être substituée par des réseaux d'échange scientifique et de partage d'expérience à une échelle élargie. L'enrichissement et le développement du capital de connaissances, que procure cette dynamique migratoire est de plus en plus en œuvre, favorisée par des conditions d'accès et de perspectives d'emploi attractives. En ce sens, la Fondation Européenne pour la Formation (2014) témoigne, dans son étude sur la migration et le développement des compétences, que les flux internationaux et la circulation de migrants hautement qualifiés se vérifiaient dans les destinations attractives comme les Etats du Golfe, les Etats-Unis et le Canada alors que « les pays de l'UE semblent moins attractifs ». Au-delà de ces éléments interprétatifs autour de cette dynamique migratoire, l'on retient que la notion de circulation de cerveaux n'a pas pour seule destinée conceptuelle ; servant à décrire un flux et un profil, elle est fondamentalement inscrite dans la philosophie d'une économie de savoir. Celle dont le postulat essentiel est de mobiliser toutes les sources de production, de transfert de connaissances et de créativité ; consacrant ainsi « un déplacement des termes synergiques d'efficacité, vers une valorisation de plus en plus exprimée de l'actif humain dans sa version, capital intellectuel » Hentati, (2010). L'on entend ainsi, via la circulation des cerveaux, une intégration et une capitalisation transcontinentale de ce potentiel pour lequel les dispositifs institutionnels et législatifs de différents Etats concernés semblent consentants. (Selon la Directive de l'UE sur les transferts intragroupes de cadres, d'experts et de stagiaires, Perspectives des migrations internationales 2017, 41^e édition, p 47). Dans cet optique de capitalisation circulaire des ressources scientifiques, l'Etude élaborée par l'économiste maghrébin, « Pour une migration professionnelle efficiente » (Mai 2019), considérait la circulation des cerveaux comme « la mobilité professionnelle qui permet au pays en développement de puiser dans les compétences, le savoir-faire et autres formes d'expériences acquises par les migrants, qu'ils soient retournés dans leurs pays d'origine ou pas ».

2.2.2.3. L'exode des cerveaux

La notion d'exode fait référence à un acte de déplacement ou de mobilité d'un endroit géographique à un autre. Il se définit également par référence à l'attribut numérique qu'il consacre ; selon le Glossaire de la migration, l'OIM, 2007, comme « un mouvement en groupe, isolé et sporadique, hors du pays d'origine... ». L'associé à une mobilité cognitive et cérébrale, cet exode s'est approprié une signification qui dépasse le territorial pour exprimer un départ massif caractérisant un profil particulier des Hommes de sciences et qui peut se confondre avec le sens de fuite de cerveaux. Se situant dans une perspective historique, la littérature consultée nous apprend

que le concept « exode des cerveaux » est apparu avec le développement du phénomène de drainage des cerveaux qui s'est traduit par le départ des scientifiques et des ingénieurs caractérisé ainsi par l'important effectif des compétences qui choisissent de quitter leurs pays d'origine vers d'autres sociétés attractives ; où elles espèrent répondre à leurs objectifs sans qu'elles soient recherchées ou sollicitées. Il est aussi important de témoigner de la distinction faite par ce même auteur, pour désigner la situation de départ ou non des cerveaux et l'appel et le non-appel pour la recherche ou non des cerveaux par les pays d'accueil.

Pour le contexte spécifique de la Tunisie, les termes « exode des cerveaux » et « fuite des cerveaux » ont été employés pour désigner la même chose. Dans son étude sur la fuite des cerveaux en Tunisie : évolution et effet sur l'économie tunisienne, Kaies Samet, considère que le départ de tout type de personnel qualifié d'un pays en développement pour s'installer dans un pays développé est un phénomène auquel s'appliquent les concepts de « fuite des cerveaux ou « exode des cerveaux » ou « exode des compétences »¹⁸. Ainsi, pour cet auteur, les différents concepts sont employés pour désigner la même chose. Rappelons dans ce même ordre d'idées, que la communauté internationale a depuis 1972 qualifié, au cours de la troisième session de la conférence des Nations-Unies sur le commerce et le développement, l'émigration de compétences professionnelles du Sud vers le Nord de « exode des compétences ».

En se référant aussi à la terminologie retenue par une publication de l'ONM, « Lexique de terminologie de la migration et de l'asile » Tunisie, 2018, l'on retient une assimilation entre la fuite et l'exode des cerveaux, « fuite des cerveaux évoque l'existence d'un taux d'exode considéré comme excessif par le pays d'origine ».

2.2.3. Le sens évaluatif de la migration des compétences

S'inscrire dans une approche évaluative, permet d'identifier des acceptions et des caractérisations différentes de ce concept, et dont les référents semblent tributaires des déterminants suivants :

Les paradigmes d'analyse rapportés à deux théories différentes ; la théorie de développement et la théorie de dépendance.

Les perspectives et les termes d'instrumentalisation dont ce concept peut faire l'objet.

Le positionnement sur le marché international du travail (la loi de l'offre et la demande) qui mobilise une priorisation terminologique différente entre ceux qui appellent et ceux qui répondent à ce profil de migration.

En ce sens, l'on rend compte que paysage migratoire est en train de changer, non seulement par le fait que les trajectoires de mobilité sont de moins en moins polarisées entre deux pays particuliers, mais aussi par la consolidation des potentialités d'échange et la diversification des profils de migrants. Parmi lesquels se distingue, dans les nouveaux contingents de migrants, une priorisation des hautes qualifications, des scientifiques ou des cerveaux. Pour ce qu'elle symbolise comme richesses intellectuelles, schème et mérites cognitives, aussi pour ce qu'elle peut constituer comme

18 - Kaies Samet (2014) « La fuite des cerveaux en Tunisie. Evolution et effets sur l'économie tunisienne » Revue Hommes et Migrations, 1307- 2014, p-p123-128

composante et moteur de créativité, cette migration des cerveaux mobilise plusieurs questionnements qui sont particulièrement véhiculés selon deux schémas : gagnant ou perdant.

Convenir à ces valeurs d'évaluation se soumet à des considérations différentes, compte tenu des déterminants économique et de positionnement géographique (entre pays d'origine et d'accueil), du statut et de la valeur scientifique de ce profil de migrants sur un marché international du travail, du profil comportemental et de projections que ces migrants peuvent se construire. (Nous revenons sur ces déterminants à travers l'analyse des données de notre enquête sur l'impact de cette migration).

2.2.3.1. Gain de cerveaux

Considéré la migration des cerveaux comme un potentiel réel et ou projectif « gagnant », « Brain Gain » revient à reconnaître des effets valorisants et constructifs pour le migrant lui-même et pour son pays d'origine. Ces derniers sont identifiés en terme matériel et immatériel.

Capitalisation de transfert de fond notamment par le biais d'investissement productif et créateur de valeur ajouté. (Selon les données de la Banque Mondiale, la contribution des transferts de fonds au PIB de la Tunisie se situe entre 4% et 5% au cours des dernières années, p 152, Talents à l'étranger, OCDE 2018).

Acquisition, échange, transfert de connaissance et de technologie qui peut se concrétiser par des voies différentes : retour des migrants compétents, adoption de la migration circulaire, transfert d'expérience et de technologie.

Plusieurs instances nationale et internationale confirment cette mise en valeur de la migration des compétences ou des cerveaux. Ainsi, La Fondation européenne pour la formation (ETF) retient que « les compétences des migrants peuvent faciliter la circulation des technologies, le réseautage professionnel et les investissements...pour les pays d'origine » (Agenda en matière de migration et de développement des compétences dans les pays partenaires de l'ETF, 2014). Une étude menée par la Direction générale de la mondialisation du développement et des partenariats a également souligné ce gain en capital humain et son intérêt économique et de développement « les migrants acteurs clés d'échanges commerciaux, porteurs de projets susceptibles de développer l'emploi, l'accroissement économique et social de leurs pays d'origine » (Rapport de l'OCDE, 09/2012). Ces contributions étaient focalisées sur la valorisation de cette mobilité, dans le sens du « gain » pour les pays d'origine. Faut-il aussi s'interroger sur les vertus de cette dernière pour les pays d'accueil

2.2.3.2. Fuite ou perte de cerveaux

Le concept de fuite de cerveaux, à l'origine anglophone « Brain-Drain », est inscrit dans le contexte d'après la deuxième guerre mondiale ; où un nombre considérable de scientifiques britanniques s'échappaient d'une Europe dévastée vers les Etats-Unis, pôle attractif de recherche et de production scientifique. Il fût associé à la notion de perte qui suscitait, selon une évaluation éthique, l'hostilité à l'encontre de ce mouvement soutenu de drainage des cerveaux. Il s'agit ainsi

selon cette acception notifiée depuis 1963 dans le rapport de « Royal Society » de « parasiter les cerveaux des autres nations » (Dumitru Speranta, 2009). Au vu de ces données interprétatives, l'on peut associer la migration des scientifiques à un comportement de fuite « réfléchi » ; qui rend compte d'un état de déplacement ou de mobilité dans le sens de réactivité.

Dans son acception actuelle, ce concept de fuite de cerveaux se présente comme le deuxième terme utilisé pour expliquer et décrire le départ des compétences ou des flux migratoires des scientifiques ou encore des migrants qualifiés à travers les différentes régions du monde en se référant à la théorie du capital humain. En ce sens, il s'assimile au concept d'exode pour être défini dans ses termes, « l'exode d'élite scientifique et ou professionnelle d'un pays à un autre, qui dans le contexte actuel, des pays en voie de développement vers des pays développés »¹⁹. Dans ce même esprit d'analyse de la dynamique migratoire, que Kais Samet (2014) emploi indifféremment le terme exode et fuite des cerveaux « la migration de type de personnel qualifié d'un pays en voie de développement vers un pays développé ; est un phénomène auquel seront appliqués les concepts de fuite de cerveaux ou d'exode de cerveaux ou d'exode de compétences ». Contrairement à cette assimilation Maingari Daouda (2011) distingue la fuite des cerveaux par le fait qu'elle ne décrit pas seulement un départ massif comme c'est le cas pour l'exode ; « elle désigne la soustraction discrète de quelques intellectuels d'un environnement professionnel où leurs présences profitent à ceux qui les courtisent »²⁰. Visiblement, cette acception est explicitement partagée par différentes institutions internationales concernées par la migration. Ainsi, en se référant au Thésaurus du BIT, la fuite des cerveaux est définie comme « une perte subie par un pays en raison de l'émigration d'un personnel hautement qualifié »²¹. Selon une vision plus extensive, l'OIM attribue à ce concept une délimitation temporaire et un transfert d'effet macro-économique en assimilant la fuite de cerveaux à « Emigration permanente ou de longue durée des travailleurs qualifiés, qui se réalise au détriment du développement économique et social du pays d'origine »²². Dans une logique projective ce concept peut aussi s'appliquer à la mobilité des étudiants qui se constituent comme un réservoir potentiel de haute qualification. A ce propos, si l'on convient, selon l'OIM que « le phénomène de fuite de cerveaux n'affecte pas uniquement les pays en développement, il touche également, dans des proportions variables, les pays développés », l'on ne peut ignorer qu'il se vérifie avec un ordre de grandeur plus important dans les premiers pays compte tenue de leurs particularités. Il est d'ailleurs significatif de souligner que la tendance à confirmer une variation inversée entre l'intention de migrer et le niveau d'éducation évoquée par plusieurs écrits et enquêtes sur la migration internationale du travail (Agenda en matière de migration et de développement des compétences dans les pays partenaires de l'ETF, 2014) peut s'avérer hypothétique eu égard à l'instabilité des données de références et les particularités du contexte de chaque pays. Curieusement, ces variables contextuelles (instabilités socio-économique et politique) qui se greffent sur l'attractivité des offres des pays tiers sont à l'œuvre en Tunisie pour confirmer une correspondance entre les termes de cette fonction ; notamment pour les diplômés universitaires. En effet les dernières décennies ont été marquée par une pique

19 - Musée national de l'histoire de l'émigration : Que signifie l'expression « fuite de cerveaux », 2012

20 - Daouda Maingari, Exode des cerveaux e Afrique : réalité et déconstruction sur un phénomène social ; Revue Education et Société, 2011/. (n° 28) Pages 131 à 147.

21 - Glossaire 2.0 sur l'asile et les migrations : un outil pour une meilleur comparabilité.

22 - Glossaire de la migration, Droit international de la migration, OIM n°9, Genève, 2007.

en courbe ascendante de migration des scientifiques ou des cerveaux attestant qu'on est plus en phase de gestation et d'intention, mais plutôt en présence d'un comportement qui sous-tend une évaluation (coût-bénéfice), au prix de laquelle les migrants cherchent l'optimisation de leurs fonctions de satisfaction. Il est important de vérifier que cet enthousiasme ou motivation pour un projet de migration, émanant des migrants eux même, est résolument soutenu par des politiques migratoires attractives des pays d'accueil, dont la tendance générale est significativement portée aux compétences et leurs mobilités. Cette question de mobilité de compétence est inscrite à l'agenda des politiques internationales et celles de l'OCDE. En ce sens, les données retenues de l'Analyse de la politique et du droit des migrations internationales (IMPALA) vérifiaient « un traitement différencié des groupes, telles que des exigences moindres pour les travailleurs hautement qualifiés par rapport aux migrants peu qualifiés », (Bein et Al 2015).

Ce qui est également important à soulever dans le cadre de cette contribution conceptuelle, c'est que la signification attribuée à ce concept témoigne d'une évolution contextuelle. En effet, dans un article intitulé « le non-retour des étudiants étrangers : au-delà de la « fuite des cerveaux » paru dans la revue Formation et Emploi²³, Ridha Ennafaa et Saeed Paivandi ont démontré à travers une revue de la littérature sur le phénomène, les différentes phases au cours desquelles a été utilisé le terme « fuite des cerveaux » et le sens qui lui est accordé en fonction de chaque phase. D'abord au cours des années 1960, la fuite des cerveaux s'est développée avec les études à l'étranger, les pays touchés par le phénomène se sont progressivement rendus compte qu'une fraction de leurs étudiants soutenus pour poursuivre leurs études supérieures à l'étranger ne regagne pas leurs pays une fois qu'elle a obtenu ses diplômes. Ainsi, les études à l'étranger sont vues comme une piste favorisant la mobilité des travailleurs qualifiés soit directement à la fin des études soit suite, à un recrutement ultérieur. Dans une deuxième analyse, la fuite des cerveaux après des études à l'étranger a été abordée comme étant un mouvement unidirectionnel dans la mesure où seuls les étudiants venant des pays du Sud ont tendance à s'installer définitivement dans les pays du Nord. Ceux originaires des pays avancés ont généralement tendance à retourner dans leurs pays d'origine. Pour expliquer ce phénomène de « fuite des cerveaux » dans son rapport avec le non-retour des étudiants à leurs pays d'origine après l'achèvement des études, trois orientations ont été retenues :

Le phénomène du non-retour s'explique par deux types de facteurs. Le premier type est celui des facteurs d'attraction qui se rapportent aux bonnes conditions dans lesquelles se déroulent les études et aux bonnes conditions de vie et de travail dans les pays d'accueil. S'agissant du deuxième type, il prend la forme d'un ensemble de facteurs de répulsion, qui se rapportent au contexte et aux conditions qui rendent difficile la réinsertion des diplômés dans les pays d'origine.

Le non – retour des étudiants et leur choix de s'installer dans les pays d'accueil s'explique par des raisons économiques (coûts et bénéfices). Après la fin de ses études l'étudiant se comportant d'une manière rationnelle évalue les avantages et les inconvénients de sa décision de rentrer ou non à son pays d'origine. Dans une logique économique, il opte pour la décision qui lui permet d'être bien rémunéré et bien reconnu et donc de rester dans le pays d'accueil.

Les étudiants optent pour le non-retour, car les pays d'immigration disposent d'une politique

23 - Ennafaa Ridha et Saeed Painvandi « le non-retour des étudiants étrangers : au-delà de la « fuite des cerveaux » Revue Formation et emploi : Fuite ou mobilité des cerveaux, N°103/Juillet –septembre 2008, pp23-39

d'accueil favorable à l'installation des diplômés. Leur cadre légal permet facilement aux étudiants diplômés de l'enseignement supérieur, de passer du statut d'étudiant au statut de travailleur et de résident. Le deuxième type, il prend la forme d'un ensemble de facteurs de répulsion, qui se rapportent au contexte et aux conditions qui rendent difficile la réinsertion des diplômés dans les pays d'origine.

Pour se situer dans cette dynamique migratoire et comprendre pourquoi l'on qualifie la mobilité des compétences ; de fuite, deux éléments d'analyse doivent-êtré pris en considération :

Les motifs ou les éléments mobilisateurs de cette fuite de cerveaux

Les effets ou les retombés de cette fuite, qui peuvent-êtré considérés selon deux logiques de développement ou de dépendance. (Nous revenons sur ces paradigmes et éléments de réflexion dans l'analyse des données de notre enquête sur les raisons de cette migration). Dans cette logique évaluative l'on peut témoigner de la position de l'OIT (Conférence Internationale 2014), qui considère la fuite de cerveaux comme « une forme d'injustice pour les pays d'origine... En outre les perspectives de développement de ces pays peuvent-êtré gravement compromis par leur départ ». Perçue sous cet angle ou approche de développement, la migration des compétences est assimilée selon l'analyse de F. Docquier²⁴, au concept de perte de cerveaux dans le sens où les pays d'origine se privent de leurs ressources et potentialités créatives. Selon les mêmes termes d'acceptation, le PNUD (2009,1) définissait ce concept : « la fuite de cerveaux se produit lorsqu'un pays perd sa main d'œuvre qualifiée en raison de l'émigration ». Cette perte est aussi signifiée par un non-retour sur investissement dans l'éducation et au détriment de l'attractivité des financements étrangers dans les pays d'origine (ETF, 2014). Pour sa part, l'étude « Pour une migration professionnelle efficiente » témoigne d'une contribution conceptuelle éclairante face à « une maîtrise mitigée des terminologies » sur la migration économique. Nous en retenons celle qui assoie une distinction entre l'exode et la fuite des cerveaux « la fuite des cerveaux évoque l'existence d'un taux d'exode considéré comme excessif par le pays d'origine » (in Etude élaborée par l'Economiste Maghrébin et le Bureau ADVI consulting, Tunis, Mai 2019, p 9).

Sans anticiper sur la consolidation ou l'infirmité de cette thèse évaluative sur ce profil de circulation du travail, l'on considère que ces différentes définitions de la migration scientifique conviennent à des échelles d'évaluation distinctes de sa valeur et de ses impacts individuels et macro-économique. Elles traduisent aussi des différences de perceptions et d'angle d'analyse entre les deux partenaires de la migration (entre pays d'origine et d'accueil). Des différences qui s'expriment en terme « de fuite et de perte » ou comme « un mécanisme de défense sociale » selon certaines analyses (Douglas 1989, in Docquier 2007). Elles s'attribuent une valeur ajoutée en terme « de gain » matériel et immatériel selon d'autres analyses (Talents à l'étranger, l'OCDE 2018). Au-delà de cette apparente opposition terminologique, ce sont les paradigmes de référence qui fondent ces différentes analyses qui sont à interroger pour vérifier si on peut convenir à la pertinence du présumé énoncé par F. Docquier « dans un marché idéal, la libre circulation du travail est efficiente ». Nous tenons enfin à préciser que l'argumentation scientifique et les outils d'objectivation déployés pour valider partiellement ou totalement l'une ou l'autre acceptation sont encore à questionner.

24- Frédéric Docquier, « Fuite des cerveaux et inégalités entre pays », Revue d'économie de développement 2007/2 volume15 page 49 à 88

Pour permettre de nuancer les composantes du champ conceptuel par rapport à celui de la perception autour de cette notion de migration scientifique, l'on propose l'analyse de sa signification usuelle et médiatique.

2.2.4. Le sens usuel et médiatique sur la migration des compétences

2.2.4.1. Représentation et sens usuel sur la migration des compétences

La société tunisienne passe par une phase de transition qui n'est pas seulement politique (transition à ambition démocratique) et économique (transition freinée), elle est aussi curieusement communicationnelle. Consacrée par « une liberté d'expression » sans précédent, des échanges sociaux et médiatiques abondent, notamment autour des questions viril antes comme le chômage des diplômés universitaires, « El hargua » et plus récemment la migration des scientifiques. Ces échanges expriment une diversité de positions et d'attitudes, ils produisent aussi une dynamique terminologique qui ne peut être que significative à bien des égards. L'on retient à partir de cette dynamique, des termes qui sont associés à la migration des compétences tout en précisant que les représentations et le sens usuel attribué à ce phénomène rend compte des constats suivants :

La diversité des réalités que peut désigner la migration des compétences (en termes de profil, de flux, de destination, de durée...), offre une matière terminologique abondante et parfois même sujette à confusion entre migration, mobilité, fuite, perte, etc. (la presse tunisienne témoigne de centaines d'articles sur cette question).

La multiplicité des attributs qui s'associent à ce phénomène ; migration des talents, des cerveaux, de haut potentiel, des neurones, avait conduit à l'injection des nouvelles expressions dans le corpus conceptuel sur la migration. Curieusement ce dernier semble se ressourcer du sens commun ou de représentations sociales que véhicule ce phénomène à travers les supports écrits et visuels médiatisés en Tunisie.

La richesse de ces mots, qui peuvent nous parler de réalités différentes sur ce profil de migration, nous inscrit dans la sphère des référents subjectifs et **du sens commun**. L'on distingue ainsi dans ce champ d'acception, la prédominance de deux concepts à savoir la migration des cerveaux et la fuite des compétences.

Le premier concept « migration des scientifiques ou des cerveaux » : peut évoquer un descriptif du phénomène, qui renvoie au sens de la mobilité, tout en attribuant un qualificatif à ce profil de migrant en terme sélectif par référence à une distinction formellement reconnue. Une telle acception ne semble pas cautionner une attitude de jugement particulier par rapport à ce phénomène.

Le deuxième concept témoigne d'une acception impulsive sous le signe d'une réactivité à un état de difficulté ou de crise mobilisant un comportement échappatoire. Le terme « fuite » intériorise ainsi un jugement qui semble osciller entre deux significations : La première se construit sur la base de légitimation de cette migration eu égard des difficultés socio-économiques qui caracté-

rise le pays et qui explique « La fuite des cerveaux : un malaise socio-économique profond »²⁵, ou L'exode des cerveaux : une opportunité ou une calamité réalités²⁶. La deuxième s'inscrit dans une logique « d'intérêt national » pour réfuter voire même contester la migration de « nos compétences tunisienne » dans les termes suivants : Fuite des cerveaux : peut-on stopper l'hémorragie ?²⁷ ou encore fuite des cerveaux : bataille n'est pas finie.

Si ces attributs ou représentations sociales sur la migration des scientifiques se prêtent à des connotations hypothétiques, et ne peuvent prétendre à la solidité conceptuelle et l'objectivité analytique d'un construit scientifique, ils demeurent chargés de signes et de sens pour la compréhension de ce phénomène.

2.2.4.2. Le construit ou l'acceptation médiatique sur la migration des compétences

Face à une réalité migratoire « légale » prédominée par une tendance élitiste (selon les données de l'OCDE, la proportion des émigrés tunisiens ayant des diplômes universitaire est en hausse passant depuis l'année 2000 à 2017 de 15% à 24%, alors que ceux qui ont un niveau secondaire est en baisse passant de 56% à 47% pour la même période) qui évolue à un rythme opposé avec le niveau de croissance économique et social, (endettement, chômage, dépréciation de la valeur de dinars, déficit de la balance commerciale ...), la réactivité médiatique ne peut être qu'à son comble. Il y a non seulement de la matière, mais davantage l'attractivité d'un objet de prospection et d'analyse qui fait l'engouement de tous les partenaires sociaux. Il semble même que cette réactivité s'exprimait le plus souvent en termes critiques voire même hostiles. Les supports médiatiques enregistrent d'ailleurs depuis 2011 jusqu'aujourd'hui une progression significativement productive que ce soit à travers des supports écrits ou virtuels. L'on peut recenser selon l'OIM 335 documents de référence (2019), entre articles de journal, revues, documents spécialisés et supports technologique dédiés à cette question.

En se référant à ces différents supports d'information, le profil de la terminologie prédominante qui se dresse, traduit des attitudes et des jugements dont les justifications analytiques et objectives sont à interroger. En ce sens, la presse nationale écrite exprime dans des termes d'inquiétude « la fuite des cerveaux », « la perte de la matière grise » comme « un tournant intolérable et grave », (TTAP, Juin 2019). Ces connotations critiques s'inscrivent aussi dans un registre pathologique ; au sens que cette migration est diagnostiquée comme « une myopie, une hémorragie cognitive »²⁸. L'on peut également retenir que ce concept a été outillé par ces supports médiatiques pour servir des interprétations macro-économiques, en associant « l'exode des compétences à un obstacle de développement » ou même décrire une congestion qui touche le pays, « la migration professionnelle : un mal qui range la Tunisie »²⁹.

L'on admet que les particularités de contexte tunisien, avec des constats de discordance qui per-

25 - Saoussen Boulakbache, supplément économique Tunis 01- 2020 :

26 - Ridha Lahmar, www.réalités.com.tn 2019-12.

27 - Mereim Dahnani, Fuite des cerveaux-la- bataille- n'est- pas- finie La.presse.tn/46177

28 - T Habaeib, Revue Leaders, Octobre 2015

29 - Hamza Marzouk : la migration professionnelle, un mal qui touche la Tunisie, l'Economiste Maghrébin, Mai 2019

durent entre une progression soutenue de la migration des scientifiques et une régression de la croissance économique, peuvent autoriser de tels états d'âmes et d'acceptations. Permettent-elles de surcroît, de considérer cette migration comme « pénalisante » ? (Mezguani, M, Tunis Webdo, Décembre, 2018).

2.2.4.3. Le discours institutionnel médiatisé

Concerné par la question de migration des compétences, ce discours semble s'ériger autour de deux référentiels.

- Le premier sous-tend une relativisation aussi bien de la grandeur et les raisons d'être de cette migration, que de ses effets escomptés. Ces référentiels se traduisent ainsi par des termes valorisants comme ceux ; d'échange et de mobilité des compétences, de circulation ou de transfert de savoirs, « qu'il faut même capitaliser face à l'attractivité des marchés de l'emploi internationaux ». Ce discours est particulièrement entretenu par les représentants du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dans la personne de son ministre, (Jeune Afrique, Mai, 2018) et le ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi, selon son directeur général de l'immigration de la main d'œuvre étrangère « l'immigration circulaire des compétences tunisienne ne pose pas de problèmes à partir du moment où la compétence en question reviendra en Tunisie ». (Revue de presse de l'ONM, Décembre, 2018).

- Le deuxième référentiel est induit par une approche critique de ce phénomène, que l'Ordre de médecins « déplore et tire la sonnette d'alarme sur l'exode des praticiens » (Jeune Afrique, Mai 2018), l'Ordre des ingénieurs ainsi que les institutions syndicales en sont également des adeptes. Ce sont ainsi des notions comme ; la fuite des cerveaux, le pillage de l'élite scientifique, la perte des hautes qualifications qui paraissent prédominant dans leurs déclarations médiatiques.

2.3. Apport synthétique sur la construction conceptuelle relative à la migration des compétences

Cette contribution analytique sur les référents conceptuels et terminologique de la migration « des compétences » s'est fondée sur plusieurs sources d'information, commençant par une revue de la littérature spécialisée, une exploitation des références nationales et internationales ainsi que les acceptations usuelles et médiatiques. Ces ressources ont constitué une documentation intéressante ; au sens de vérifier diversité et richesse de leurs contenus. Le traitement analytique de ces contenus, projette de favoriser une base de données synthétique dont la vocation est aussi cognitive, que fonctionnelle et instrumentale. Nous considérons qu'une telle construction s'impose, non seulement pour des considérations scientifiques qui sous-tendent l'objectivation de ce concept, mais aussi pour des déterminants fonctionnels d'instituer une assise terminologique commune par rapport à la dynamique et la politique migratoire actuelle. En effet, face à une réalité migratoire dont la géographie se mobilise au profit de l'extension, avec des trajectoires et des profils qui ne cessent d'être sélectifs au rythme d'un marché international, s'impose des

stratégies et des mécanismes de gouvernance appropriés et communs entre les différents partenaires. Nous signifions par cet impératif, une harmonisation voire même une unification des référents ; au sens d'être habilités d'asseoir des études exploratoires et comparatives exhaustives et plus fines.

Nous présentons les termes de ces différentes acceptions sur la migration des compétences ainsi que les référents qui ont sous-tendus une diversité de sa catégorisation terminologique et conceptuelle. La finalité de ce recueil est de rendre compte d'un profil terminologique objectif et interactif, au sens de ne pas se déverser aux déterminants descriptifs, encore moins d'adhérer, sous l'emprise de l'affect, aux déterminants évaluatifs dont l'argumentation scientifique est à questionner.

Tableau 1. Distinction terminologique / migration des compétences

Distinction par rapport à l'acte de déplacement	Distinction par rapport à la qualification et aux mérites scientifique	Distinction par rapport à l'impact de la migration des compétences
Migration	Des cadres, des hauts potentiels	Echange de savoir et d'expérience
Exode	Des cerveaux	Drainage
Mobilité à l'international	Des diplômées de haut niveau	Fuite, perte
Circulation	Des scientifiques, élites intellectuelles	Gain, transfert de connaissance
Transfert	Des hautes qualifications	Pillage
Flux	Des compétences, des talents	Hémorragie

Tableau 2. Distinction / aux attributs de la migration des compétences

Les attributs ou le sens descriptif	Les attributs ou le sens évaluatif	Les attributs ou le sens usuel et médiatique
Migration de haute qualification	Gain de cerveaux	Fuite des compétences
Exode des cerveaux	Fuite de cerveaux	Migration des cerveaux
Circulation des cerveaux	Perte de cerveaux	Perte de l'élite scientifique
Mobilité de savoir	Enrichissement	
	Appauvrissement	

Le premier constat qui se traduit à travers cette cartographie terminologique est la diversité.

Le deuxième est l'apparenté entre les concepts associés à ce profil de migration, ce qui peut cautionner ambiguïté et confusion.

Le troisième est l'imprécision entre des attributs identificatoires qui se partagent entre le descriptif, l'évaluatif et les représentations véhiculées.

Le quatrième est l'opposition ente les partenaires d'un même pays et entre pays différents sur les termes évaluatifs de l'impact de cette migration.

Le dernier constat est que ce profil de migration vérifie un statut conceptuel et terminologique mitigé.

Pour ce qui concerne notre contribution, nous avons entrepris un rapprochement constructif entre les référentiels théoriques et ceux relevant des instances internationales et nationales, pour construire une grille de lecture qui adhère simultanément aux déterminants d'objectivité et qui soit consensuel entre les partenaires du domaine de la migration. Celle-ci comporte :

Une distinction conceptuelle entre les concepts : compétence, qualification et haute qualification.

Une distinction de classification professionnelle compte des références théoriques et des critères élaborées par des instances internationales et nationales. (OIM : ISCO-08, 12-15, BIT : CITP- 88, REM : Art 2(b) de la directive 2009/50/CE du conseil, OTE, ONM, ATCT).

Tableau 3. Distinction conceptuelle et référent professionnel / compétence et notions assimilées

Distinction conceptuelle/ aux notions assimilées	La compétence : qualité et maîtrise professionnelle reconnue et confirmée par et dans l'action. Un savoir agir réactive et efficace	La qualification : aptitude d'une personne à exercer un emploi, acquise par une formation validée par un diplôme reconnu	La haute qualification : aptitude d'une personne qui possède des compétences appropriées et spécifiques, attestés uniquement par des études supérieures
Distinction/au diplôme et mérite professionnelle	Un diplôme professionnel de métier, un diplôme du secondaire ou universitaire + expérience	Un diplôme professionnel de métier, un diplôme du secondaire ou d'étude supérieure (niveau licence)	Un diplôme d'étude universitaire supérieure (Master et plus) toutes spécialités confondues

Se fondant sur cette distinction conceptuelle et les référents de classification des diplômes et des mérites professionnelles, ci-dessus mentionnés, nous considérons que le concept le plus approprié pour identifier ce profil de migrant serait « **Migrant hautement qualifié** ». L'argumentation théorique et instrumentale incluse dans le tableau ci-dessus ne peut que justifier l'appropriation de cette notion. **Cette identification permet** non seulement **aux institutions nationales**, intervenants dans ce domaine, **de s'inscrire dans un même univers terminologique et distinctif** par rapport aux diplômes et mérites professionnelles confirmées, elle peut aussi servir de référents pour **s'aligner aux critères des institutions internationales**. C'est dans cet optique d'objectivation et de concordance, que peuvent se forger et s'affiner les outils d'analyse interprétative et/ comparative sur ce phénomène.

Pour s'investir dans le domaine interprétatif de la migration des compétences et vérifier les termes de convenance entre les référents théorique et ceux relevant du champ perceptible, que nous témoignons des résultats de notre enquête (qualitative et quantitative). Il s'agit de traduire les différents attributs associés à la migration des compétences tels qu'exprimés par les acteurs institutionnels et les migrants eux-mêmes.

3. Champ perceptible et construit évaluatif sur la migration des compétences : une analyse à travers les résultats d'enquêtes

Pour mieux comprendre le phénomène de la migration des compétences en Tunisie, nous avons jugé pertinent d'explorer le point de vue des différents acteurs institutionnels publics ainsi que les organisations professionnelles directement concernés par ce phénomène. Nous avons également recherché ces perceptions auprès des compétences émigrées elles-mêmes. Pour se faire nous avons focalisé cette analyse sur deux points essentiels à savoir : la définition du concept de migration des compétences et l'évolution du phénomène dans le temps.

Les données recueillies à l'aide des entretiens individuels et à l'aide de l'enquête par questionnaire en ligne, nous ont permis de vérifier une diversité de perceptions sur la définition du phénomène et sur son ampleur ainsi que des positions divergentes à son égard.

3.1. Analyse des perceptions sur la migration des compétences

3.1.1. *Quelles perceptions de la migration des compétences selon le discours institutionnel*

3.1.1.1. *La notion de compétence : objet de polémique*

Selon l'ensemble des données que nous avons recueillies, nous avons pu distinguer deux définitions de la notion de compétence. Une définition que nous considérons comme étant extensive, et une autre plus spécifique ou distinctive qui nous permet de saisir cette notion en essayant de distinguer entre ses différents niveaux.

3.1.1.2. *La définition extensive de la notion de compétence*

L'analyse des données recueillies auprès des acteurs principaux directement concernés par la migration des compétences à savoir l'ATCT et l'ANTI, nous permet de constater qu'ils s'accordent pour considérer la compétence comme étant l'ensemble des connaissances acquises et couronnées par un diplôme professionnelle ou universitaire et suivies d'une expérience pratique permettant d'avoir un savoir-faire technique et une maîtrise de la profession. C'est dans ce sens que le représentant de l'ATCT interviewé s'exprime «la compétence, c'est l'expérience et les acquis dans le poste pendant au moins deux ans avec un diplôme minimum le bac et plus qu'il

soit universitaire ou professionnel ». Dans le même ordre d'idées le représentant de l'ANETI déclare « *la compétence c'est toute personne spécialisée dans un domaine diplômé et expérimentée, sans distinction entre le cadre et le non-cadre et sans distinction entre diplôme universitaire ou diplôme de la formation professionnel* ». Au vu de ces acceptions, l'ATCT assimile et qualifie de compétent tous les corps de métiers sans distinction entre les infirmiers, les enseignants du primaire les ingénieurs et les médecins. Ces assimilations terminologiques se vérifie également au niveau de l'ANETI, considère que les diplômés du système de la formation professionnelle qui exercent en tant que technicien (à titre d'exemple électriciens, plombiers soudeurs) comme des compétences, au même titre que les ingénieurs informatiques et les médecins.

Cette acception extensive de la compétence est également adoptée par le ministère de la santé, qui définit cette dernière comme l'ensemble des expériences acquises à travers la pratique professionnelle après avoir obtenu un diplôme dans le domaine. Le représentant du Ministère de la Santé Publique interviewé confirme en ce sens ; « *la compétence ne se limite pas aux médecins. Toute personne qui maîtrise une profession et qui a une expérience après avoir obtenu un diplôme dans la spécialité est une compétence* ». Ainsi, il considère que la compétence ne fait pas uniquement référence au corps médical, mais elle englobe aussi le personnel paramédical. Pour ce qui est de la perception du concept de « compétence » par le directeur général de l'OTE, l'on vérifie qu'il fait prévaloir sa composante fonctionnelle « le savoir-faire », comme étant le socle essentiel pour « maîtriser son métier » selon ses termes. En vue de consolider cette faculté de maîtrise du travail, l'interrogé évoque également la capacité à échanger ou « transmettre le savoir ». A ce propos, l'association entre le diplôme comme acquis et le savoir théorique fondamental pour construire la compétence, a été réduit d'importance, et ce contrairement à la conception qui nous été formulée par d'autres acteurs institutionnels. Pour argumenter ses propos l'interrogé témoigne que, « Mr X est un chef d'entreprise performante, et il n'a jamais eu de diplôme ».

L'analyse de ces données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels concernant l'identification de la notion de compétence, permet de retenir une diversité d'acceptions qui peuvent s'accorder une richesse de sens entre le savoir théorique et l'acquis expérimental. Elles se prêtent également à des confusions avec d'autres notions apparentées ; comme le diplôme ou la qualification.

3.1.1.3. Une acception distinctive de la notion de compétence

L'analyse des données recueillies auprès des représentants du Ministère des Affaires Sociales intervenant dans le champ de la migration et plus particulièrement la direction générale de la coopération internationale et la direction de la planification et du suivi nous a permis de se situer sur une vision spécifique et distinctive concernant le concept de retenir l'émergence de compétence. Selon les deux responsables interviewés, il y a d'abord la définition générale de la compétence qui veut dire les expériences acquises à la suite de l'obtention d'un diplôme universitaire ou professionnel. Toutefois, lorsqu'il s'agit de certaines catégories de professionnels ayant fait des études très avancées telles que les médecins, les ingénieurs et les enseignants universitaires, il y a lieu dans cette situation de parler de compétence hautement qualifiée. Un interviewé affirme dans ce sens « *lorsqu'il s'agit de médecins ou d'ingénieurs, c'est-à-dire des professionnels qui ont fait des études universitaires très avancées, dans ce cas on parle de compétences hautement qualifiées* ».

D'autre part pour les deux responsables mentionnés, les compétences hautement qualifiées sont synonymes de cerveaux. Ainsi, lorsqu'on parle de migration des compétences hautement qualifiées, nous désignons la migration des cerveaux.

Cette distinction entre la compétence dans sa conception générale et celle reliée aux nombres des années des études est aussi véhiculée par le représentant du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique pour qui « *la compétence dans sa définition générale ne se mesure pas par le nombre des années des études, toutefois lorsqu'il s'agit du personnel de l'enseignement supérieur dans ce cas, il s'agit de compétences hautement qualifiées* ».

Ainsi, pouvons-nous conclure, que la compétence se définit par l'obtention d'un diplôme professionnel ou universitaire suivie d'une expérience professionnelle. Dans le cas où le diplôme est obtenu après de longues années d'étude comme il est le cas pour les médecins, les ingénieurs et les enseignants universitaires, certains acteurs institutionnels s'accordent pour dire qu'il y a lieu dans ce cas de parler d'une compétence hautement qualifiée.

3.1.1.4. Le concept « migration des compétences » : encore plus compliqué

D'abord, il est important de noter que les différents acteurs institutionnels ayant participé à l'étude n'utilisent pas le concept de migration des compétences. Certains évoquent la notion de placement à l'étranger, d'autres de coopération technique, de détachement, de mobilité des compétences. Ces différentes connotations nous invitent à se poser la question suivante : quelle définition de la migration des compétences doit-on retenir ? En réponse à cette question, l'analyse des données nous a permis d'identifier une panoplie d'acceptions que nous présenterons dans les paragraphes suivants.

3.1.1.4.1. La migration des compétences est un détachement auprès d'un employeur à l'étranger

Pour l'ATCT, le MESRS et le Ministère de la santé qui n'utilisent pas le concept de migration dans leur vocabulaire et qui adoptent une définition générale de la compétence, la migration des compétences toutes catégories et toutes spécialités confondues est une opération de détachement auprès d'une autre institution qui exerce à l'étranger « Ce n'est pas de la migration, la personne est encore dans nos registres, elle n'a pas abandonné son poste, dans le cas où elle démissionne, on peut parler de migration, mais en état de détachement, non c'est très différent ».

Lorsque le fonctionnaire de l'Etat (techniciens, cadre moyens, cadres supérieurs) trouve une offre chez un employeur à l'étranger, il a la possibilité d'être autorisé par son chef hiérarchique pour quitter provisoirement son poste de travail pour une période de cinq ans renouvelables pour aller exercer à l'étranger. Selon les différents acteurs interviewés il ne s'agit pas de migration au vrai sens de terme puisque la personne en position de détachement reste rattachée à son organisme employeur et peut retourner quand il veut et son employeur peut mettre fin à son détachement même avant la fin de l'échéance si la nécessité de service l'oblige.

3.1.1.4.2. La migration des compétences est une mobilité des compétences

Selon les deux directions chargées de la migration au MAS, la migration des compétences est une mobilité. Une interviewée déclare en ce sens « *c'est de la mobilité, l'essentiel qu'elle respecte et tient compte des besoins du marché du travail local* ». Selon les mêmes interviewés, l'essentiel que cette mobilité donne aussi, la possibilité aux personnes concernées d'enrichir leurs expériences professionnelles et d'améliorer leurs conditions de vie et cela indépendamment du niveau de la compétence.

La définition de la migration des compétences en tant que mobilité nous a été aussi fournie par le représentant de l'ordre des ingénieurs pour qui « *on peut parler de mobilité lorsque les compétences font le choix de quitter ou non le pays et elles ne se sentent pas obligées de le faire* ». Selon notre interviewé, cette situation est celle qui a existé avant 2011, ou par exemple les compétences choisissent de partir.

3.1.1.4.3. La migration des compétences est un placement sur le marché du travail international

Selon le représentant de l'ANETI, qui utilise la notion de compétence dans sa conception générale « la migration c'est un placement sur le marché du travail international qui permet à certaines personnes en chômage de trouver un emploi et pour d'autre qui ont déjà une expérience professionnelle, d'améliorer leurs perspectives personnelles, familiales et professionnelles. Il s'agit donc d'une alternative qui permet de réduire le chômage constaté dans certaines spécialités et de soutenir certaines compétences déjà en exercice dans leur effort pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

3.1.1.4.4. La migration des compétences est la fuite des cerveaux/ de compétences

A partir des données recueillies, nous avons pu constater une tendance à définir la migration des compétences tunisiennes dans le contexte actuel de la Tunisie, comme une fuite de cerveaux selon certains et de compétences selon d'autres. L'utilisation du terme « fuite » est très significative dans la mesure où elle exprime que les personnes concernées ont été en quelque sorte dans l'obligation d'émigrer, c'est-à-dire de fuir une situation indésirable. Selon les données recueillies, plusieurs explications ont été présentées pour expliquer l'émigration des compétences en termes de fuite.

Comme nous l'avons mentionné auparavant, le fait de quitter provisoirement son poste pour aller travailler à l'étranger en tant que coopérant technique en position de détachement n'est pas un droit. Mais, cela nécessite l'autorisation préalable du chef hiérarchique qui tient compte des besoins de son organisme. Selon le représentant du Ministère de la Santé Publique, la migration des compétences dans certaines situations devient une fuite des cerveaux, il dit dans ce sens « *lorsqu'un membre du personnel paramédical ou médical, n'obtient pas l'autorisation de son chef hiérarchique pour quitter provisoirement son poste pour être en position de détachement, choisit de l'abandonner ; pour aller travailler et s'installer définitivement à l'étranger, ce n'est plus de la migration*

des compétences, c'est une fuite, puisque la personne rompt son contrat de travail et abandonne son poste en prenant tous les risques ».

La migration des compétences est une fuite de cerveaux lorsqu'on constate des départs en masse des compétences dans n'importe quel secteur. Tel est le cas des médecins selon le représentant de la direction de la planification en matière de migration MAS qui nous dit dans ce sens « *lorsqu'on observe et on entend parler des départs des médecins et des ingénieurs informaticiens, c'est une fuite de cerveaux, les gens ne veulent plus rester, car rien ne les retient ici* ».

Cette conception de la migration des compétences en tant que fuite de cerveaux est également tenue par le représentant de l'Ordre des Ingénieurs qui considère que « *le départ des ingénieurs pour aller travailler à l'étranger est aujourd'hui une fuite de cerveaux* ». Car selon sa propre analyse, le contexte général du pays sur tous les plans, n'est plus attractif pour les ingénieurs qui se sentent obligés d'immigrer en vue de trouver de perspectives meilleures. Il nous dit aussi, que « *l'attraction dans les autres pays est de plus grande alors qu'en Tunisie, tout pousse à quitter le pays* ».

L'interviewé confirme qu'il serait difficile d'attribuer une connotation quelconque à ce profil de migration « *je ne pense que c'est une mobilité, je dirais plutôt, fuite de compétence* ». L'utilisation de ce terme « *fuite* », rend compte d'une réactivité évaluative, fortement soutenues par plusieurs responsables étatiques et dont les fondements objectifs sont à vérifier.

De son côté l'UGTT considère que la migration des compétences est une fuite des cerveaux. Face aux conditions de travail et de rémunération peu attractif, les compétences choisissent de fuir le pays. C'est dans cette optique que l'UGTT conclu avec le gouvernement un accord pour une augmentation spécifique des salaires des médecins, des ingénieurs et des enseignants universitaires.

Enfin, et à la différence des acteurs institutionnels mentionnés, le représentant de l'OTE ne parle pas de « *fuite de cerveaux* », mais plutôt il nous parle de « *fuite de compétences* », il considère qu'il ne s'agit pas de la « *mobilité de compétences* », mais d'une « *fuite* », c'est dans ce sens qu'il nous dit : « *je ne pense pas que c'est une mobilité, je dirais plutôt, fuite de compétences* ».

En guide synthèse aux différentes définitions de la « *migration des compétences* » qui nous ont été formulées par les différents acteurs institutionnels, nous pouvons dégager qu'ils ne la définissent pas de la même manière et que chaque acteur selon le contexte spécifique de son champ d'intervention perçoit la question d'un angle de vue qui lui est spécifique. D'où la nécessité d'une définition claire, précise et partagée par tous les intervenants impliqués dans le champ de la migration.

3.1.2. Définition de la migration des compétences selon les migrants interrogés

Face à la diversité des connotations attribuées à la migration des compétences, faisant référence tant à des paradigmes d'analyses différentes qu'à des considérations et/ ou des expériences personnelles et spécifiques, nous pensons qu'il serait significatif d'identifier la perception que les

concernés eux-mêmes développent à l'égard de ce phénomène. Quelles définitions peuvent-ils attribuer à la migration des compétences, est-elle une mobilité ? est-elle un exode ou une fuite de cerveaux ?

Selon les données recueillies nous avons pu identifier 4 définitions de la migration des compétences :

3.1.2.1. La migration des compétences est une fuite de cerveaux

Cette définition nous a été présentée par 33,8% des répondants. Il s'agit de compétences qui à notre sens perçoivent, le phénomène d'un point de vue négatif, puisqu'elles se sentent être poussées voire même obligées à prendre la décision d'émigrer et qu'elles n'avaient pas d'autres choix.

3.1.2.2. La migration des compétences est une mobilité des compétences

Ce type de définition, nous a été fourni par 33,1% de personnes. Ces dernières considèrent leur migration comme étant une mobilité, c'est-à-dire qu'elles se situent dans une approche positive considérant qu'elles ont eu la chance de pouvoir changer de lieu de travail.

3.1.2.3. C'est la migration des compétences

Une catégorie de compétences, soit 19,8% considèrent qu'il s'agit simplement d'une migration et donc, elle n'est pas à dissocier des autres types de migration de travail.

3.1.2.4. La migration des compétences est un exode de cerveaux

Un dernier groupe, soit 9,4, considère la migration de compétence comme étant un exode, dans le sens où elle exprime l'attraction des zones favorables qui attirent toujours ceux et celles qui vivent et travaillent dans des zones pauvres. Donc, pour cette catégorie de répondants, qui n'est pas très loin de celle qui parlent de fuite, nous exprime l'état des émigrés qui ont été beaucoup plus attirés par les avantages qui existent dans les pays de destination.

Tableau 4. Termes définissant la migration des compétences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	1	Fuite des cerveaux	68	33,4	33,8	87,9
	2	Mobilité des compétences	67	33	33,1	52,9
	3	La migration des compétences	40	19,7	19,8	19,8
	4	Exode des cerveaux	19	9,3	9,4	97,3
	5	Autres	8	3,9	3,9	100
Manquant		99999	1		,5	
		Total	203	100,0		

3.1.3. Synthèse des définitions de la migration des compétences

Comme nous l'avons bien noté dans l'analyse du discours institutionnel sur la définition du concept « migration des compétences », nous pouvons conclure que les compétences émigrées n'ont pas elles-mêmes la même approche pour définir ce qu'est la migration des compétences. Chaque compétence selon sa propre expérience et son trajectoire migratoire nous fournit une définition qui exprime son propre cheminement pour devenir une compétence émigrée. C'est ainsi, que ce type de migration est défini par certains participants à l'étude comme mobilité de compétences, pour d'autres il s'agit d'une fuite de cerveaux ; alors que d'autres la perçoivent comme un exode de cerveaux, enfin pour un dernier groupe il s'agit tout simplement d'une migration, comme il est le cas pour toute migration de main d'œuvre.

3.2. Quelle évaluation du phénomène migratoire des compétences et de son évolution numérique selon les acteurs interrogés ?

Le phénomène migratoire des compétences se soumet à plusieurs référents d'évaluation qui relèvent d'un ordre objectif, mais qui peuvent aussi s'associer à la subjectivité de l'évaluateur. Pour accéder à ce dernier champ évaluatif dont les composantes sont aussi diversifiées que riches en significations, deux questions ont été posées aux acteurs institutionnels et aux migrants concernés par notre enquête. Il s'agit de s'interroger comment ils évaluent l'importance du phénomène dans le temps et quelles informations ont-ils sur le volume de ce profil de migrants. Nous dégageons également, qu'il y a un accord entre certains acteurs publics (MAS et MSP) et les organisations professionnelles à considérer la migration des compétences en tant que fuite des cerveaux.

3.2.1. Réalités et perspectives d'évolution de la migration des compétences selon la perception des acteurs institutionnels

Selon les différents acteurs institutionnels interviewés, la migration des compétences n'est pas un nouveau phénomène, mais elle existe depuis des années. Ce n'est toutefois qu'après l'année 2011, qu'elle s'est remarquablement développée en raison du contexte actuel du pays. Différents points de vue nous ont été formulés pour interpréter cette évolution :

Pour certains, le développement du phénomène n'est pas spécifique à la Tunisie, mais il s'insère dans un contexte régional et international caractérisé par une forte mobilité des travailleurs et des compétences. C'est dans ce sens que la représentante de la direction de la coopération internationale en matière de migration au MAS, estime que « *Le nombre des compétences qui quittent le pays est important, c'est un phénomène international qui touche tous les pays, tout le monde en parle. Pour la ligue arabe c'est une préoccupation pour toute la région* ». Dans ce contexte international, les compétences tunisiennes, à l'instar des compétences des autres pays, ne sont plus obligées de se limiter aux seules offres d'emploi disponibles sur le marché local, mais elles ont plus de choix

pour trouver de meilleures offres sur le marché du travail international.

Au-delà des déterminants de mobilité internationale, les conditions contextuelles sont aussi évoquées par d'autres acteurs, qui considèrent que le phénomène de la migration des compétences a enregistré une évolution considérable. Selon le représentant de l'OTE « *Si l'on doit reconnaître que ce phénomène n'est pas nouveau, n'empêche pas de confirmer, que le nombre a considérablement augmenté après la révolution, notamment pour les profils de médecins et d'ingénieurs* ». Une telle perception est aussi soutenue par plusieurs autres interviewés qui qualifient « le contexte actuel de la Tunisie de ne plus être attractif ». Il se caractérise par différents problèmes structurels tel que le chômage, le déséquilibre régional et l'augmentation de cout de la vie. De surcroît les compétences tunisiennes se trouvent marginalisées sans perspectives. C'est ainsi qu'elles choisissent d'opter pour des expériences professionnelles à l'échelle internationale dans l'espoir de trouver de nouvelles possibilités qui leur permettent d'améliorer leurs conditions de vie et de trouver de nouveaux horizons professionnels. Ce choix semble être justifié selon un interlocuteur interviewé « *la Tunisie, ne s'occupe pas de ses compétences, elles n'ont aucune valeur, aucune perspective, de plus les conditions matérielles les obligent à fuir le pays* »

S'agissant de l'évolution numérique des départs constaté dans le secteur public, les interviewés l'interprètent par l'absence de recrutement dans les secteurs touchés par le départ de leurs compétences. En effet, ces dernières années, en raison des difficultés enregistrées dans les finances publiques, l'Etat en sa qualité d'employeur ne procède plus au remplacement non pas uniquement des départs pour travailler à l'étranger mais aussi, il ne remplace même pas les départs à la retraite. En faisant, la comparaison avec les années avant 2011, la représentante du MSP déclare « *avant 2011, tous les départs en détachement sont remplacés par des opérations de recrutement, aujourd'hui ce n'est le cas, tous les secteurs de la fonction publique souffrent d'un manque de personnel en raison des limites imposées par le Ministère des Finances pour le recrutement* ». Enfin, notons à titre d'exemple que durant la période allant de 2005 à 2011, les enseignants de l'enseignement supérieur étaient interdits d'obtenir l'autorisation de quitter provisoirement leurs postes dans une opération de détachement à l'étranger. Ceci, n'est pas le cas aujourd'hui, puisque la porte est ouverte pour aller vivre une expérience professionnelle à l'étranger dans le cadre de la coopération technique, alors qu'au même temps, il y a moins de recrutement dans le secteur de l'enseignement supérieur depuis presque 3 ans. Ainsi, pouvons-nous parler d'un paradoxe ? pouvons-nous parler des choix insensés dictés par la crise des finances publiques ?

3.2.2. Quelle perception de l'évolution du phénomène migratoire des compétences par les migrants interrogés ?

Ces dernières années, en Tunisie, on ne cesse d'évoquer l'évolution de la migration des compétences. Pour vérifier le degré d'ancrage de cette vision dans l'esprit des migrants, sujet de notre enquête, qu'ils étaient interrogés sur leur propre évaluation. Selon les données recueillies, nous observons que la tendance dominante de leurs perceptions, soit 95,5% confirment que le phénomène a connu une évolution remarquable ces dernières années comparées aux années précédentes. Ces perceptions peuvent-être justifiées par le constat d'une forte progression de la demande enregistrée par le marché du travail international. Les facteurs impulsifs dans le pays

d'origine, dont les interrogés en sont conscients fondent aussi de telles attitudes. Le tableau suivant illustre bien ce que nous venons d'avancer.

Tableau 5. Perception des migrants sur l'évolution du phénomène migratoire des compétences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	191	94,1	95,5	95,5
	Non	9	4,4	4,5	100,0
	Total	200	98,5	100,0	
Manquant	99999	3	1,5		
Total		203	100,0		

3.3. Evaluation de la présence des tunisiens compétents dans les pays d'installation selon les migrants interrogés

Comment nous l'avons analysé dans le paragraphe précédent, les compétences tunisiennes, d'ailleurs à l'instar des acteurs institutionnels, considèrent qu'il y a une évolution de la migration des compétences au cours de ces dernières années. Bien sûr, ce constat concernant l'aspect quantitatif est significatif dans la mesure où il traduit l'intérêt voire même la préoccupation exprimée par la majorité de la population enquêtée (soit 69,2% qui l'évaluent comme étant importante et parmi eux 29,4 la perçoivent comme étant très importante). Une attitude moins prononcée au sujet de départ de ces compétences a été exprimée comme étant moyenne par 21,9% des sujets questionnés. Ceux qui la perçoivent comme étant faible sont peu représentés (soit 9% des interrogés). Il serait toutefois nécessaire de préciser que ces données relèvent des estimations et qu'elles ne peuvent prétendre à une valeur objective pour renseigner sur l'importance de la présence des émigrés concernés sur le marché international.

Tableau 6. Evaluation de la présence des tunisiens compétents dans les pays d'installation selon les migrants interrogés

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Très importante	59	29,1	29,4	29,4
	Importante	80	39,4	39,8	91,0
	Moyenne	44	21,7	21,9	51,2
	Faible	18	8,9	9,0	100,0
	Total	201	99,0	100,0	
Manquant	99999	2	1,0		
Total		203	100,0		

Au terme de cette contribution relative au champ perceptible des acteurs institutionnels et des migrants sujets de notre enquête, sur le phénomène de la migration des compétences, nous

tenons à traduire les référents prédominants qui ont été véhiculés autour de son identification conceptuelle. Nous rendons également compte de l'importance de sa valeur numérique et de son évolution selon les estimations que ces derniers sujets ont élaborée. Si nous tenons à différencier entre les perceptions des deux populations interrogées, nous veillons à souligner que leurs déclarations se rejoignent sur les points analytiques suivants :

Une richesse des contenus qui sont indistinctement associés aux concepts de compétence et de migration des compétences ;

Une diversité des attributs qui se partagent globalement entre des connotations descriptives et évaluatives de ce phénomène.

Pour ce qui est de la perception des acteurs institutionnels interviewés, deux niveaux d'identification conceptuelle sont à retenir. Le premier concerne le concept de compétence et le deuxième scrute celui de la migration des compétences.

Le concept de compétence a été soumis à deux versions différentes.

La première peut être qualifiée d'extensive faisant référence au capital de savoirs cognitifs (acquis théorique) qui s'associent aux savoirs fonctionnels élargis (acquis expérimentaux). Cet aspect extensif ne se vérifie pas seulement dans la multiplicité des contenus de savoirs qui définissent ce concept, mais aussi par rapport aux sujets qui peuvent-être qualifiés de compétent. Il s'agit selon une perception prédominante exprimés par ces acteurs institutionnels, de tout professionnel faisant preuve de maîtrise de son travail.

La deuxième perception est qualifiée de distinctive, elle suggère une attribution plus valorisante aux savoirs académiques et aux diplômes universitaires pour catégoriser l'identifiant de compétence par la notion de hautement qualifié.

La notion de migration des compétences confirme une diversité de perceptions et même de confusion. L'on en retient globalement deux acceptions, descriptive et évaluative. L'acception descriptive se fonde sur des connotation administratives et conventionnelles pour assimiler la migration des compétences aux termes de détachement, de placement sur un marché international ou encore à la mobilité. L'acception évaluative associe le concept de migration de compétence à celui de fuite. Ce vocable est loin d'être neutre, il exprime un jugement dont l'étendu dépasse l'individuel. L'on évoque la fuite de compétences/ à un engagement contractuel, la fuite de cerveaux/ au volume croissant des migrants, fuite de cerveaux/ aux intérêts nationaux. Cette perception ou réactivité évaluative par rapport à la migration hautement qualifiée semble être expressément appropriées par plusieurs acteurs (L'ordre des ingénieurs, de médecins, l'UGTT) peu favorable à ce profil de migration. Ces acceptions se prononcent selon les migrants interrogés dans des termes plutôt mitigés entre l'évaluative (fuite de cerveaux : 33,8%) et le descriptive (mobilité : 33,1%).

Nous admettons que les perceptions qui puissent être développés par les différents acteurs interrogés sur la migration des compétences sous-tendent des référents différents dont la valeur d'objectivité est à questionner par rapport à la subjectivité des sujets. Il est d'ailleurs significatif de vérifier ces différences au niveau des évaluations sur l'importance numérique de cette migration et de son évolution. **Ces évaluations** se sont déclinées selon les déclarations des acteurs

institutionnels en termes de deux approches :

Une approche globale qui perçoit la migration des compétences comme une donne inscrite dans un contexte de mobilité élargie et une réponse à une demande croissante d'un marché du travail international.

Une approche nationale qui inscrit et évalue la migration des compétences par rapport aux particularités de notre contexte. Cette vision semble prédominer le discours des institutionnels et qui s'exprime par : un marché non attractif, un blocage de recrutement notamment pour le secteur public.

Dans des termes d'assimilation avec les acteurs institutionnels que les migrants sujets de notre enquête se sont prononcés sur l'évolution du phénomène migratoire en confirmant sa progression considérable ces dernières années. L'ancrage d'une telle attitude concernant l'évolution de départ des compétences et leurs installations ailleurs, a été fortement traduite dans l'échelle d'estimation des migrants interrogés. Ces perceptions peuvent-être justifiées par le constat d'une forte progression de la demande enregistrée par le marché du travail international. Les facteurs impulsifs dans le pays d'origine, dont les interrogés en sont conscients fondent aussi de telles attitudes.

Ces différentes données recueillies aux prés des acteurs institutionnels interviewés et des migrants (sujets de notre enquête) sur la question conceptuelle et les déterminants de la migration des compétences ne peuvent qu'être pertinentes. Elles traduisent non seulement une lecture particulière et instructive sur ce sujet, elles servent aussi, comme source d'information, pour comprendre et repérer les termes de correspondance, de diversité et/ ou d'opposition entre les perceptions de ces sujets interrogés avec d'autres référents. En ce sens l'exploitation de ces informations nous a permis de se situer dans le champ perceptible et évaluative de la migration des compétences.

Serait-il aussi important de saisir la réalité de ce phénomène migratoire des compétences faisant part d'un état des lieux descriptif et exhaustif.

4. Etat des lieux de l'émigration des compétences Tunisiennes

Dans cette partie de notre analyse nous allons essayer de faire le point sur la situation de l'émigration des compétences tunisiennes à partir des données disponibles obtenu à l'aide de deux sources. Dans un premier temps nous allons nous servir des données disponibles chez l'ATCT en tant que seule institution disposant de données que nous considérons pertinentes pour notre sujet. Dans un deuxième temps nous allons exploiter les données recueillies à travers notre enquête quantitative pour analyser l'évolution des départs et les secteurs concernés.

4.1. Analyse des stocks et des flux

4.1.1. Répartition géographique des compétences

Cette partie de l'étude sera consacrée à une description de la répartition des compétences tunisiennes hautement qualifiées à travers les données portant sur le secteur de la santé, de l'éducation et le sport, et les ingénieurs. Pour des besoins de comparabilité, ces trois secteurs seront réduits aux médecins, aux enseignants universitaires et aux ingénieurs, respectivement. Les données ont été collectées auprès de l'ATCT et concernent les années 2010, 2014 et 2018 et vont nous permettre de mener une analyse comparative des trois dates afin de détecter le changement relatif à la répartition des compétences tunisiennes durant la dernière décennie dans le temps et dans l'espace. Cette analyse suivra un ordre chronologique croissant en se basant sur les cartes géographiques de la répartition des trois catégories de compétences sélectionnées ainsi que la répartition de l'ensemble des autres disciplines.

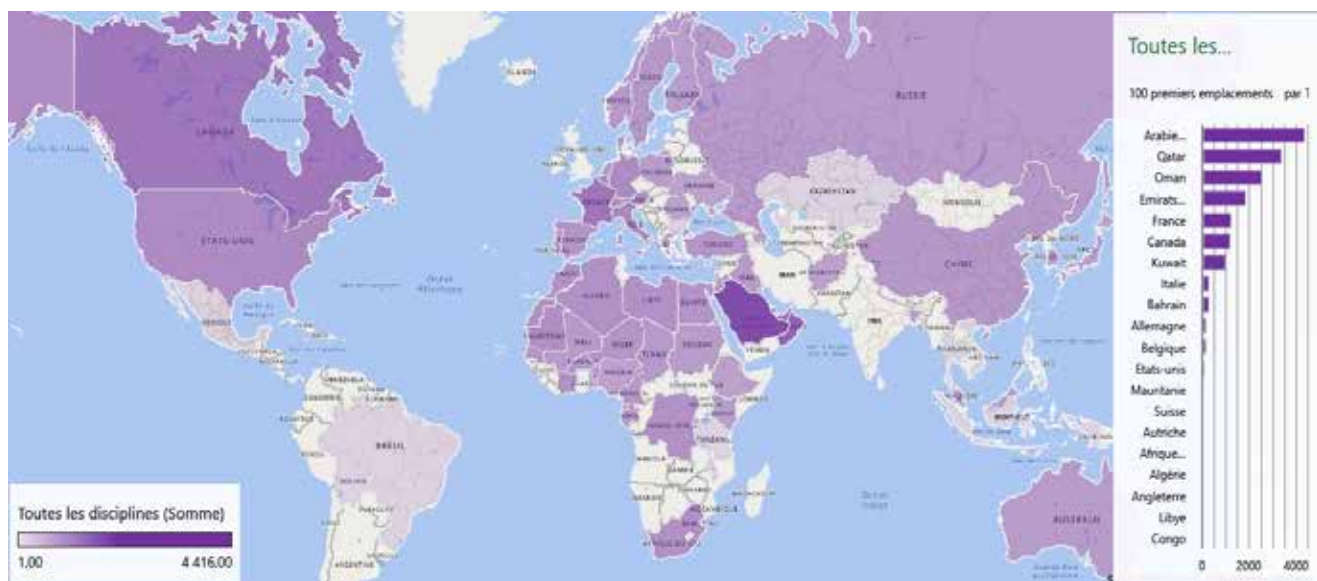
Les cartes ci-après montrent qu'en 2010, l'enseignement supérieur constitue le secteur le plus touché par la migration des compétences (4647). Les pays du golf accaparent le grand nombre des enseignants universitaires suivi de la France et du Canada. Ceci pourrait être expliqué par la demande excessive des pays du golf qui a provoqué la mobilisation de cette catégorie et qui leurs a permis d'avoir de meilleures conditions de travail avec des salaires compétitifs. Quant à la France, le départ des enseignants universitaires est justifié par la proximité géographique de la Tunisie ainsi que la langue d'enseignement et l'équivalence des diplômes qui facilite leur intégration en offrant de meilleures conditions d'enseignement mais surtout de recherche.

Après les enseignants universitaires, viennent les médecins qui occupent la deuxième position (2776) et qui se répartissent majoritairement dans les pays du golfe, essentiellement le Qatar et l'Arabie Saoudite, suivi d'un effectif moindre dans les pays européens, principalement l'Italie qui occupe la troisième place après l'Arabie Saoudite. La France qui constitue le deuxième pays européen accueillant des médecins Tunisiens se trouve à la sixième position après les EAU. Cette

répartition semble être similaire à celle des enseignants universitaires.

Concernant les ingénieurs, qui représentent le faible nombre (149) parmi les compétences tunisiennes hautement qualifiées en 2010, ils sont accueillis en premier lieu par l'Arabie Saoudite tel est le cas des deux premières catégories mais sans que les pays du golfe ne constituent une majorité. En revanche, le Canada représente le deuxième pays attirant les ingénieurs Tunisiens de même que la France qui récupère la quatrième place. Il semble que les ingénieurs s'intéressent aussi aux pays du Maghreb arabes et de quelques pays Africains surtout le Niger qui occupe la sixième place après la France.

Pour l'ensemble des autres disciplines, une répartition presque identique aux deux premières catégories avec une forte dominance des pays du golfe suivi de la France et du Canada.



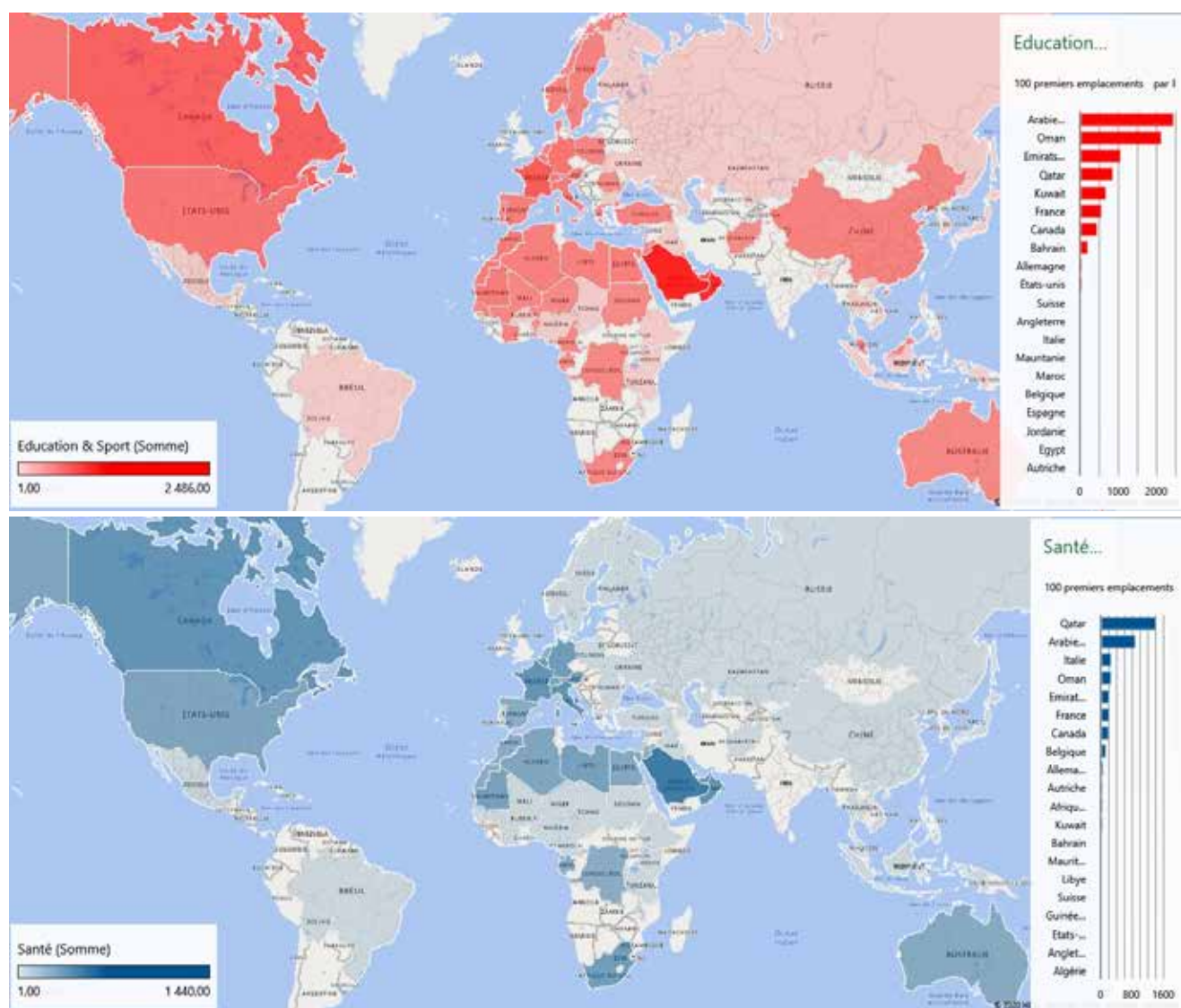


Figure 1. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2010)

En 2014, il n'y a pas eu un changement quant au classement des trois catégories avec en première position les enseignants universitaires, ensuite les médecins et les ingénieurs qui occupent toujours le dernier rang.

Toutefois, nous constatons que le nombre des enseignants universitaires a presque doublé pour atteindre 8297 coopérants, soit un taux de croissance annuel moyen de 15,6% entre 2010 et 2014. Les pays du golf demeurent la destination la plus attractive du secteur de l'enseignement mais c'est le Oman qui occupe la première place laissant l'Arabie saoudite au deuxième rang. Cette vitesse de croissance rapide du départ des enseignants en 2014 est liée aux déséquilibres économiques, politiques et sécuritaires qui ont suivi la révolution de 2011.

Ces déséquilibres semblent ne pas affecter la décision de départ des médecins dont l'effectif a atteint 3499 contre 2776 en 2010, soit un taux de croissance annuel moyen de seulement 5,96% qui est presque trois fois plus moins que celui des enseignants universitaires. La répartition des médecins par zone géographique est restée inchangée en comparaison avec celle de 2010.

L'évolution du nombre des ingénieurs qui demeurent à la fin du classement, est resté timide et n'a connu que le départ de 78 nouveaux ingénieurs après trois ans de la révolution malgré la situation économique et sécuritaire caractérisée par cette période. L'Arabie Saoudite, le Canada et le Qatar se trouvent toujours à la tête du classement des pays accueillant le plus grand nombre d'ingénieurs Tunisiens.

Le reste des disciplines se répartissent en grand nombre entre les pays du golfe qui occupent toujours le premier rang. Le Kuwait vient de rejoindre les pays du golfe en 2014 et se positionne à la cinquième place en faisant perdre à la France et le Canada un rang de classement.



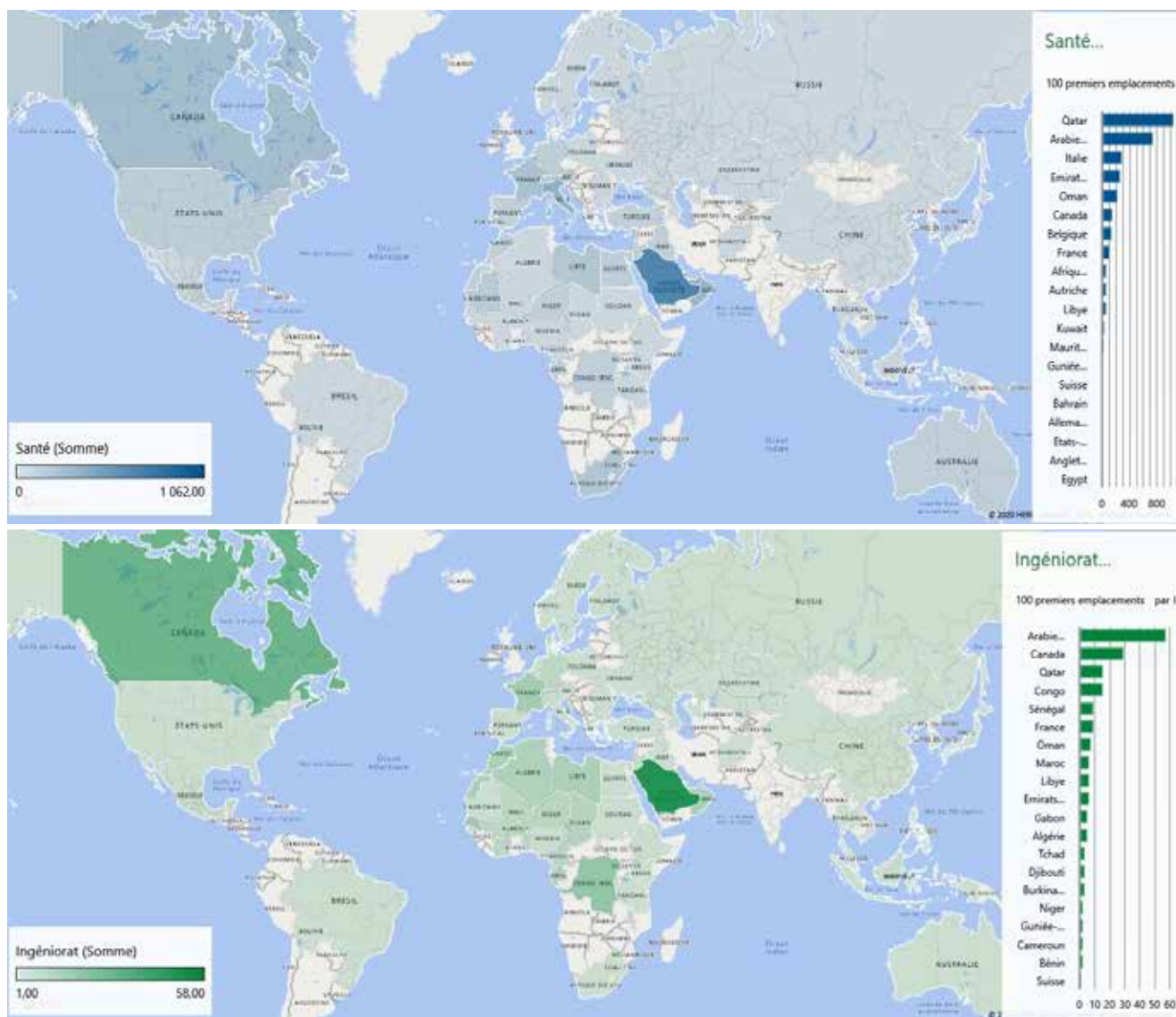


Figure 2. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2014)

La répartition des compétences tunisiennes en 2018 ressemble en grande partie à celle de 2014 et 2010 et garde le même classement des trois catégories des compétences.

Pour le cas du secteur de l'enseignement, cette répartition par région en 2018 est aussi semblable aux précédentes avec une dominance des pays du golf mais dont l'effectif croit à un rythme moindre que celui entre 2010 et 2014. En effet, leur nombre n'est que de 9105 après le départ de seulement 808 nouveaux enseignants durant les quatre années entre 2014 et 2018, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,35% alors qu'il était de 15,6% entre 2010 et 2014. Ce constat trouve son explication au niveau des flux dont la vitesse de croissance des retours des compétences a dépassé la vitesse de croissance de leurs départs.

Le rythme de croissance de l'effectif des médecins a gardé le même rythme de croissance ainsi que la même répartition géographique. Leur nombre est passé de 3499 en 2014 à 4296 en 2018. Le secteur de la médecine intéresse toujours le Qatar et l'Arabie à la tête des pays du golf d'une

part et l'Italie et la France à la tête des pays européens.

Bien que leur nombre reste encore faible ainsi que leur vitesse d'évolution, les ingénieurs intéressent davantage les pays du golfe et le Canada, nous constatons l'apparition d'une demande supplémentaire de la part de la France qui récupère la quatrième place où elle était en 2010, laissant derrière elle les pays de l'Afrique et du Maghreb Arabe.

Durant les quatre dernières années entre 2014 et 2018, l'ensemble des autres disciplines dans le monde n'a pas connu un vrai changement quant à leurs répartitions par zone géographique. Cette stabilité dans la répartition demeure valable au cours de la période entre 2010 et 2014. Ceci montre que les changements au niveau de la répartition et de l'effectif des compétences Tunisiennes à l'étranger ont touchés principalement celles des hautement qualifiées.



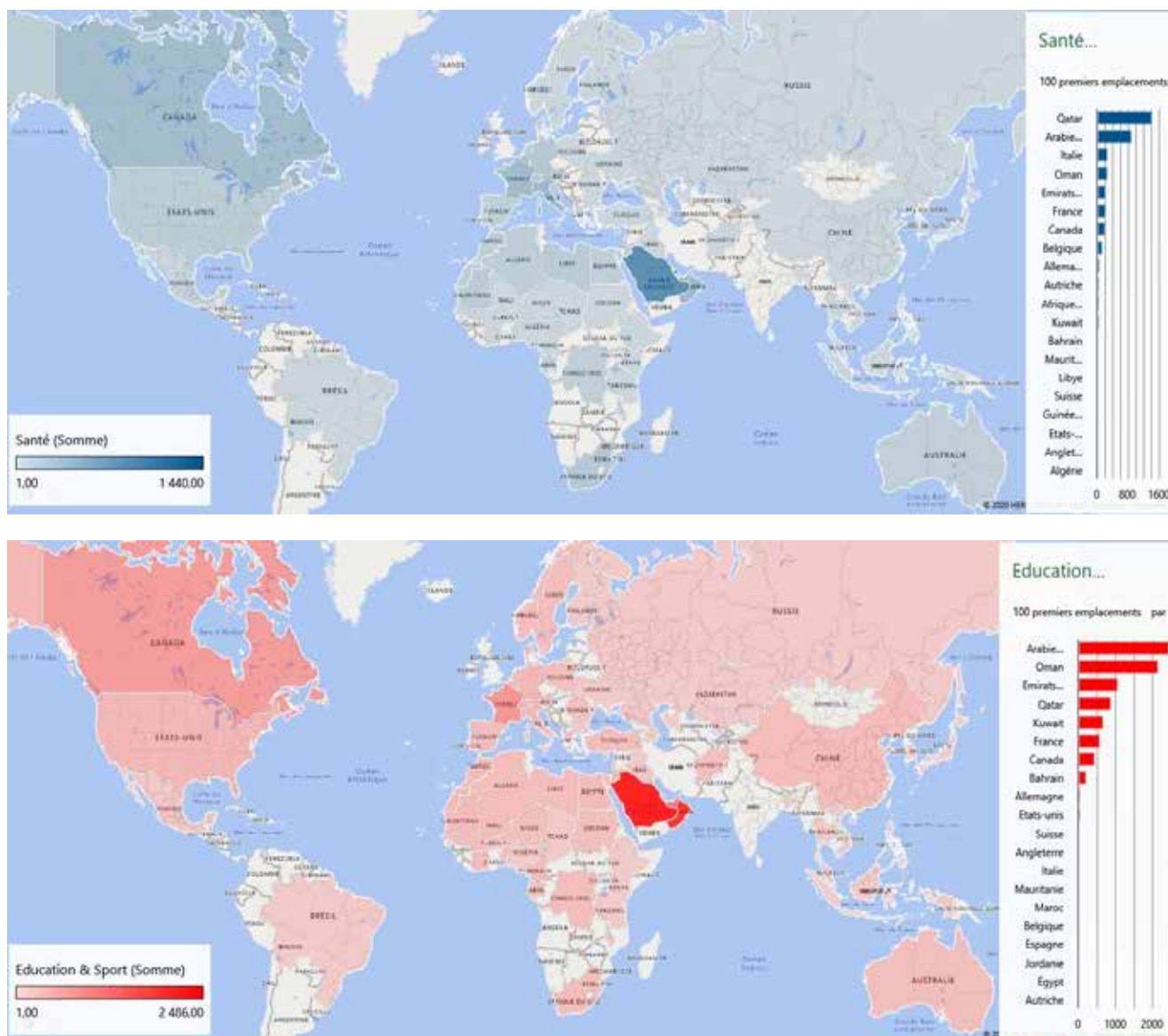


Figure 3. Répartition par catégories des compétences Tunisiennes dans le monde (2018)

4.1.2. Analyse tendancielle des flux des compétences

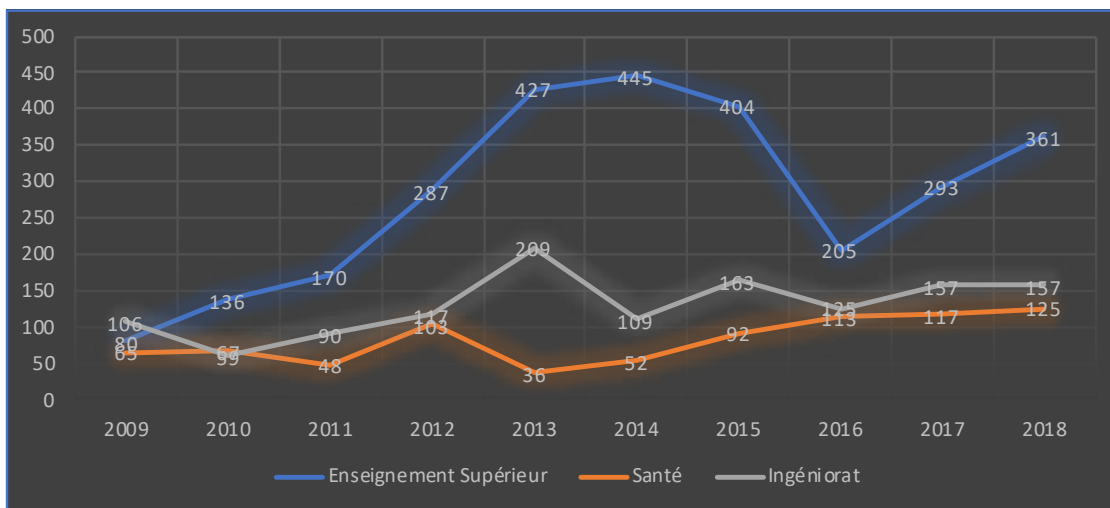
Nous tentons dans cette partie d'analyser l'évolution des flux des trois catégories des compétences choisies, à savoir : les enseignants universitaires, les médecins et les ingénieurs. Nous nous sommes basées sur les données de l'ATCT qui constitue la source la plus fiable mais non exhaustive produisant des données relatives aux flux des compétences. Toutefois, l'ATCT fournit ces données sur une période allant de 2009 à 2018 mais seulement par domaine d'activité. Les figures ci-après sont désormais relatives aux trois secteurs d'activité : l'Enseignement Supérieur, la Santé et l'Ingénierat.

A travers la figure 1 ci-dessous, nous souhaitons comparer les tendances des trois secteurs durant la période choisie. En effet, nous constatons que dans l'ensemble les courbes des trois catégories des compétences ont une tendance à la hausse avec une baisse du mouvement des

enseignants universitaires, presque de moitié, mais seulement pour l'année 2016, avec un retour à la hausse pour les années qui suivent pour rejoindre ensuite l'évolution des autres catégories.

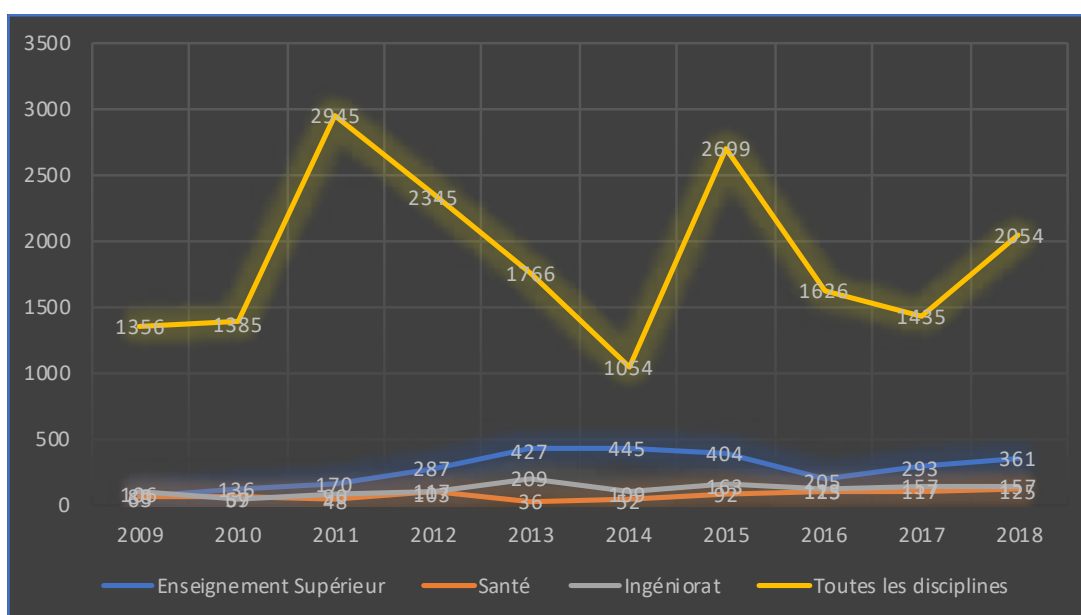
Les secteurs de la santé et de l'ingénierie, quant à eux, ont évolué au même rythme de croissance et avec les mêmes effectifs avec une légère avance de l'effectif des ingénieurs contre celui des médecins. Mais en aucun cas l'effectif des deux derniers n'a dépassé celui des enseignants universitaires malgré la baisse significative de ce secteur en 2016.

Figure 4. Evolution du nombre des enseignants universitaires vs. Médecins & Ingénieurs



Une comparaison entre l'effectif des compétences analysées précédemment et l'ensemble des autres disciplines est illustrée dans la figure 2 ci-après. En effet, et contrairement aux tendances à la hausse remarquables des trois catégories des compétences hautement qualifiées, l'effectif global des autres disciplines n'a cessé d'osciller durant toute la période de l'analyse pour atteindre deux pics maximums en 2011 et 2015 correspondant à 2945 et 2699 coopérants respectivement et un pic minimum en 2014 correspondant à 1054 coopérants.

Figure 5. Evolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines

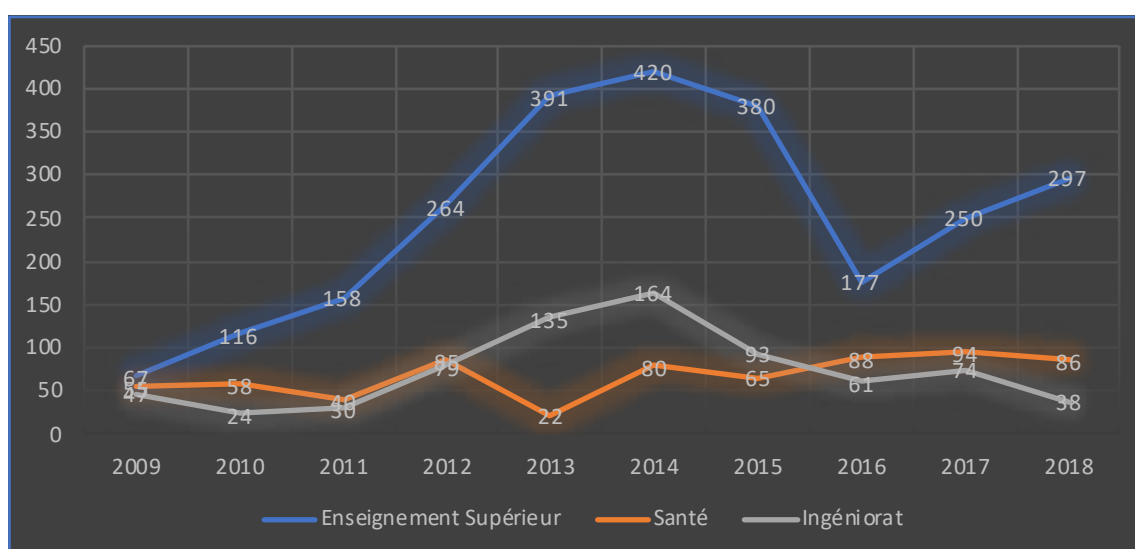


La deuxième partie de l'analyse concerne la répartition des effectifs des compétences tunisiennes à l'étranger par zone géographique ainsi que la comparaison de leurs évolutions à l'intérieur de chaque région afin de distinguer les zones de forte attraction relatives à chaque catégorie et observer le rythme avec lequel sont en train d'évoluer.

4.2. Analyse régionale

4.2.1. Pays Arabes

Figure 6. Evolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs



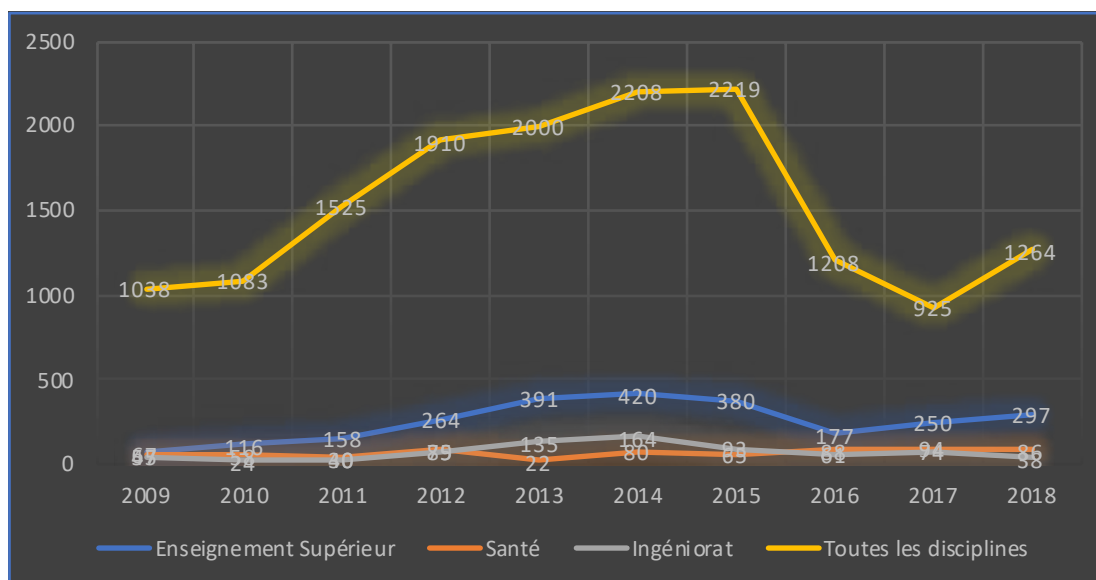
Nous débutons l'analyse régionale de la tendance des secteurs d'activités des compétences hautement qualifiées, par les pays Arabes, qui représentent la destination principale des coopérants Tunisiens tel qu'il a été constaté dans la partie illustrant les cartes géographiques associées aux stocks des coopérants pour les années 2010, 2014 et 2018.

La figure 3 ci-dessus relative à l'évolution du nombre des enseignants universitaires, des médecins et des ingénieurs dans les pays Arabes, reproduit presque la même tendance que celle de la figure 1 précédente relative à toutes les régions. En effet, l'effectif des ingénieurs et des médecins évoluent toujours avec la même vitesse et avec les mêmes effectifs avec cette fois-ci une légère dominance du nombre des médecins avant 2012 et après 2015. Les enseignants universitaires gardent toujours la première place avec un effectif nettement supérieur à celui des deux autres catégories.

Nous constatons ainsi que d'une part que le comportement de l'effectif global des coopérants hautement qualifié est dominé par celui des pays Arabes puisqu'il lui est presque identique et que

d'autre part, les pays Arabes constituent la région principale attirant les compétences Tunisiennes conformément à l'analyse effectuée avec les cartes géographiques à la section précédente.

Figure 7. Evolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines



La comparaison des évolutions des trois catégories des compétences avec celles des autres coopérants dans les pays arabes (Figure 4) ressemble en grande partie aussi à celles de toutes les régions. Seule la courbe relative à l'ensemble de toutes les catégories se présente moins volatile dans le cas des pays Arabes avec un pic maximum unique en 2015 atteignant 2219 compétences et un pic minimum atteint en 2017 correspondant à 925 compétences. De même, nous pouvons aisément constater que la tendance de l'ensemble des catégories suit celle de la catégorie des enseignants universitaires et justifie de ce fait la dominance de ce secteur par rapport aux autres disciplines dans cette région.

4.2.2. Pays Européens

La zone européenne représente la deuxième destination préférée des coopérants après les pays arabes, selon les informations récupérées de l'ATCT portant sur le stock de ces derniers. La figure 5 ci-dessous représentée offre des voies d'interprétations intéressantes. Premièrement nous constatons une continuelle croissance du nombre des compétences hautement qualifiée pour les trois catégories de compétences choisies. Cette croissance était un peu timide durant les premières années de la période ne dépassant pas 5 coopérants pour les trois catégories, pour devenir plus prononcée à partir de 2016 pour atteindre 32 coopérants en 2018 pour le cas des enseignants universitaires. Bien qu'en terme d'effectifs, le nombre des compétences tunisiennes dans les pays arabes est plus élevé que celui de l'Europe, la vitesse de croissance des compétences résidentes dans la zone européenne s'accélère à un rythme plus élevé que celui des

pays arabes, étant donné les pentes des courbes des tendances associées qui sont relativement supérieures. Ensuite, si nous comparons les trois courbes des trois catégories sélectionnées, nous constatons que contrairement aux pays arabes, il n'existe pas une dominance quelconque d'une des catégories sur les autres avec des écarts peu significatifs entre elles.

Figure 8. Evolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs

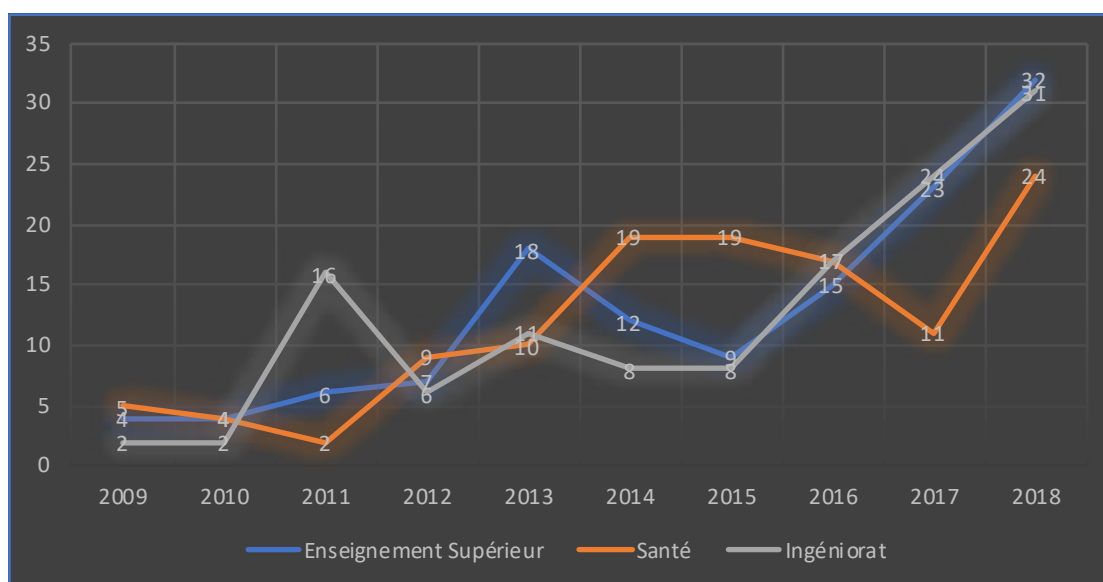
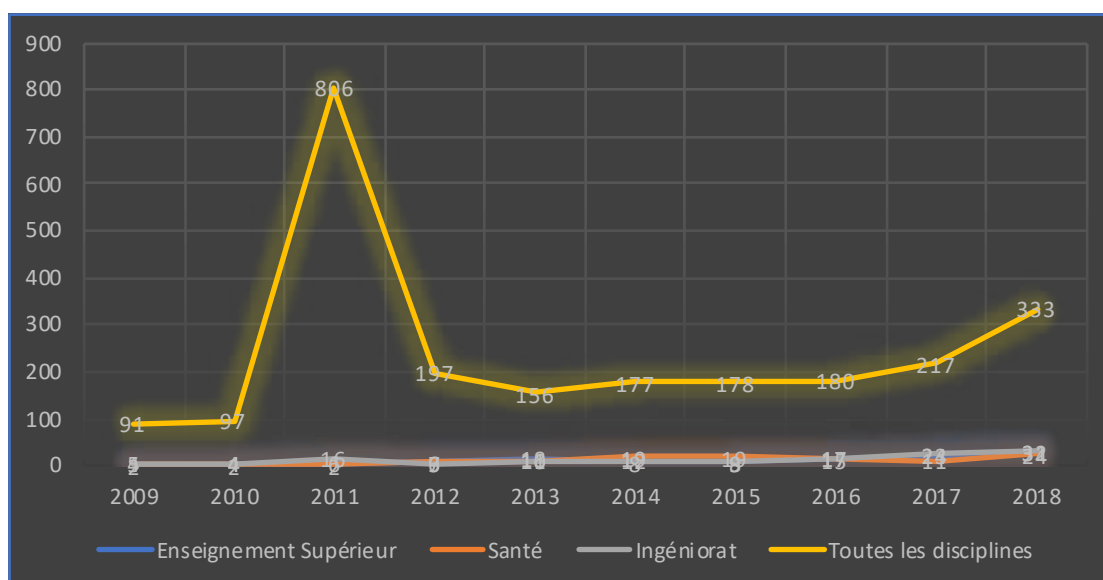


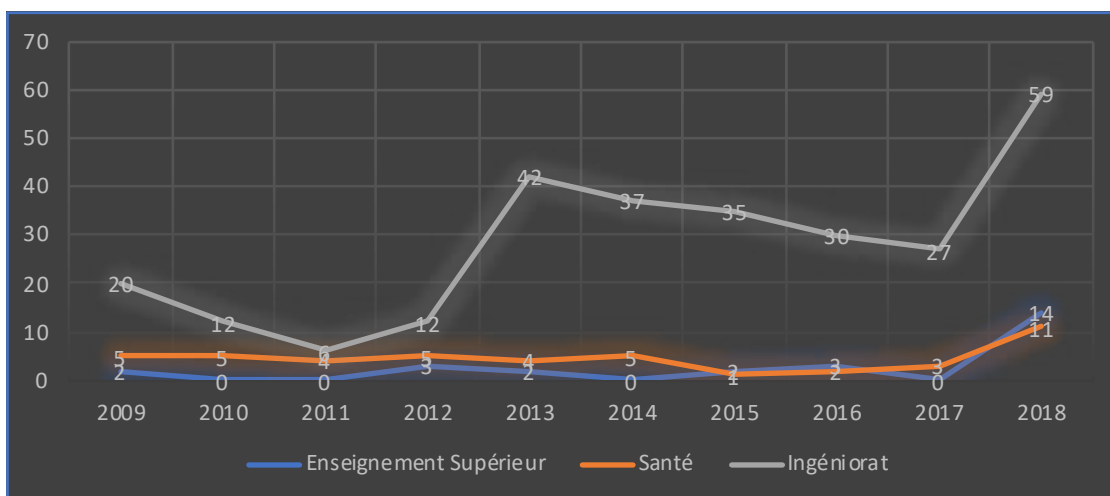
Figure 9. Evolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines



Nous pouvons constater à travers l'analyse de la figure 6 ci-dessus que la tendance à la hausse du nombre des enseignants universitaires, des médecins et des ingénieurs universitaires à un rythme élevé était suivie d'une croissance similaire mais avec une vitesse moindre que celle de l'ensemble des coopérants pour les autres disciplines. Il importe toutefois de remarquer l'existence d'un pic atypique en 2011 atteignant 806 et pourrait être expliqué par l'effet de la révolution.

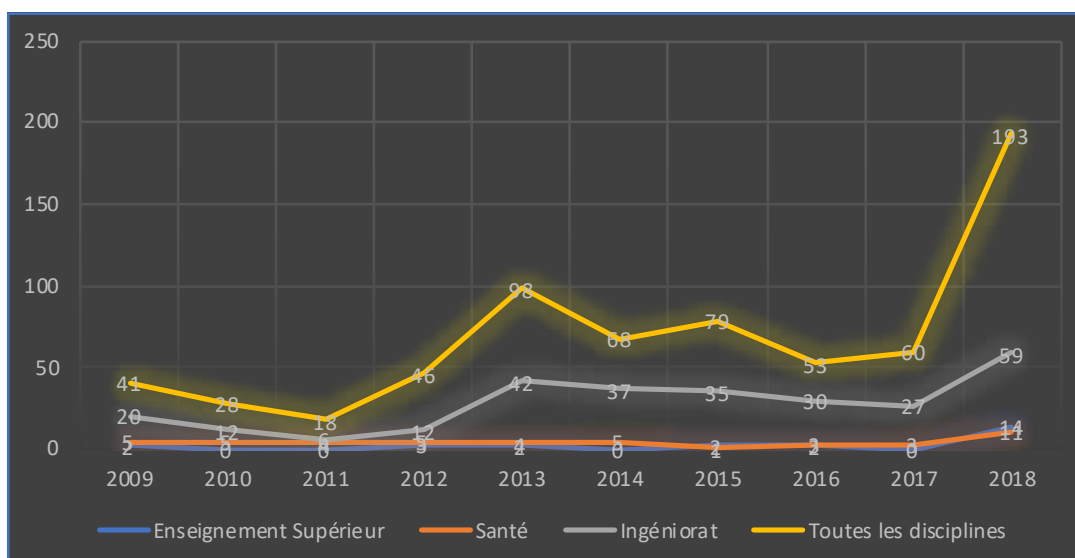
4.2.3. Pays Africains

Figure 10. Evolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs



L'étude de l'évolution du nombre des compétences hautement qualifiées présentes dans les pays Africains, fait apparaître une répartition différente que celle de toutes les régions. En effet, la figure 7 ci-dessus montre une dominance du secteur de l'ingénierat sur toute la période de l'étude suivi du secteur de la santé et de l'enseignement supérieur qui évoluent dans le même sens. Nous pouvons aussi remarquer que le nombre des ingénieurs a atteint deux pics intéressants : Un premier en 2013 avec 42 ingénieurs et un deuxième en 2018 avec 59 ingénieurs. Le deuxième constat important concerne le gap apparent en 2018 à la fois du nombre des enseignants universitaires et de celui des médecins touchant 14 et 11 respectivement comparé aux chiffres des années précédentes qui n'a pas dépassé 5 comme plus grande valeur pour le cas des médecins. Ce dernier constat montre une nouvelle orientation des compétences tunisiennes hautement qualifiées vers l'Afrique qui commence à devenir une zone attractive. Cette nouvelle orientation pourrait être justifier par une pénurie et par la suite une demande excessive de cette catégorie par des pays Africains.

Figure 11. Evolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines

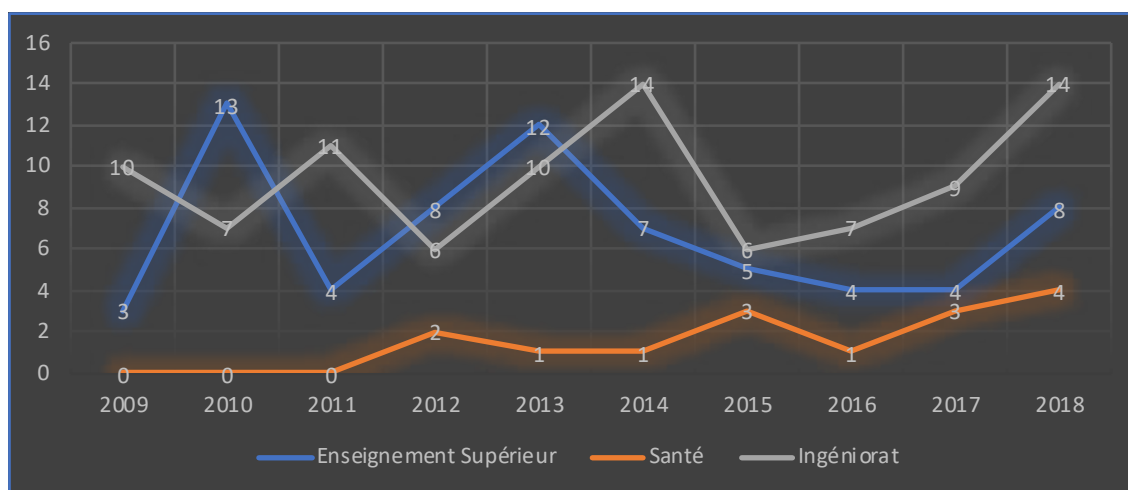


En comparant l'évolution du nombre des compétences tunisiennes des secteurs de l'enseignement supérieur, des médecins et des ingénieurs à toutes les autres disciplines entre l'année 2009 et 2018, nous constatons tel qu'illustré dans la figure 8 qu'il existe bien une similitude entre le comportement des quatre courbes avec un écart peu important entre l'ensemble des disciplines et les trois autres catégories de compétences. Ceci montre bien que la majorité des compétences tunisiennes en Afrique appartiennent à la catégorie des hautement qualifiés. Cependant, un écart important est constaté vers la fin de la période, entre l'effectif dans le secteur de la santé, l'enseignement supérieur et l'ingénierie et celui des autres disciplines qui a atteint en 2018, 183 coopérants. Ceci suppose l'apparition d'une nouvelle catégorie de coopérants stimulée par le marché Africain.

4.2.4. Pays Américains

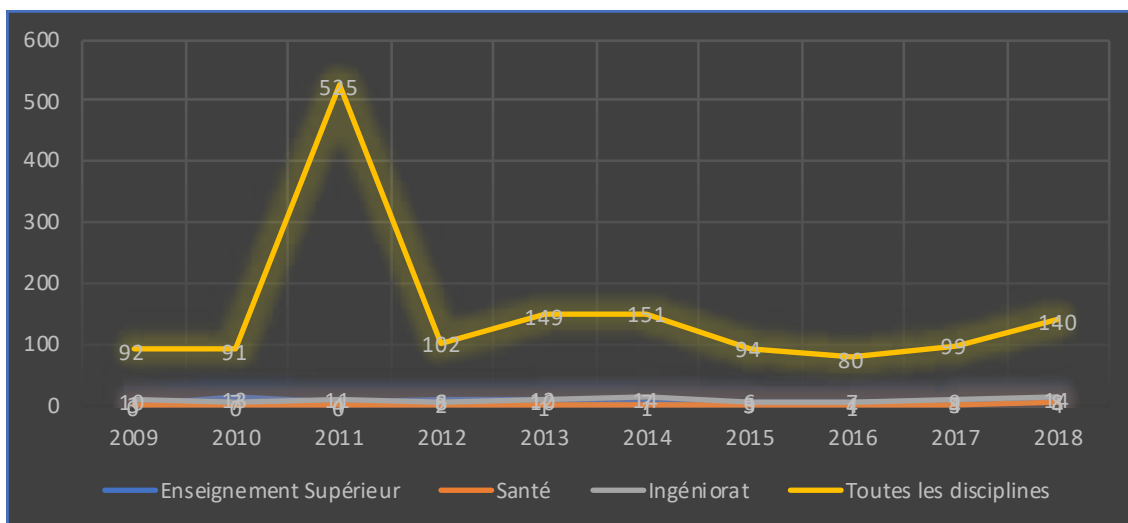
Les pays américains se trouvent au dernier rang des pays concernés par l'émigration des compétences tunisiennes avec un effectif très réduit. Bien que ce nombre soit faible, son évolution pour les trois catégories objet de l'analyse est très volatile, surtout en ce qui concerne le secteur de l'enseignement supérieur et des ingénieurs qui occupent la première place. Le secteur de la santé quant à lui se positionne en troisième place avec un écart important par rapport aux deux premiers pour atteindre un maximum de quatre médecins en 2018.

Figure 12. Evolution du nombre des enseignements supérieurs vs. Médecins & Ingénieurs



La figure 10 ci-dessous fait apparaître un écart important entre l'effectif des compétences hautement qualifiées et les autres disciplines. Cet écart est encore plus net en 2011, l'année durant laquelle un pic très important a été enregistré qui n'a pas été constaté au niveau des médecins et même au niveau des enseignants universitaires et des médecins qui les dominent. Un constat pareil ne peut qu'informer sur la faible part des coopérants hautement qualifiés dans l'ensemble des autres catégories résidents au continent Américain.

Figure 13. Evolution du nombre des enseignements universitaires & Médecins & Ingénieurs vs. Toutes les disciplines



4.3. Analyse de l'évolution des départs et des secteurs concernés à partir de l'enquête quantitative

4.3.1. Evolution des départs

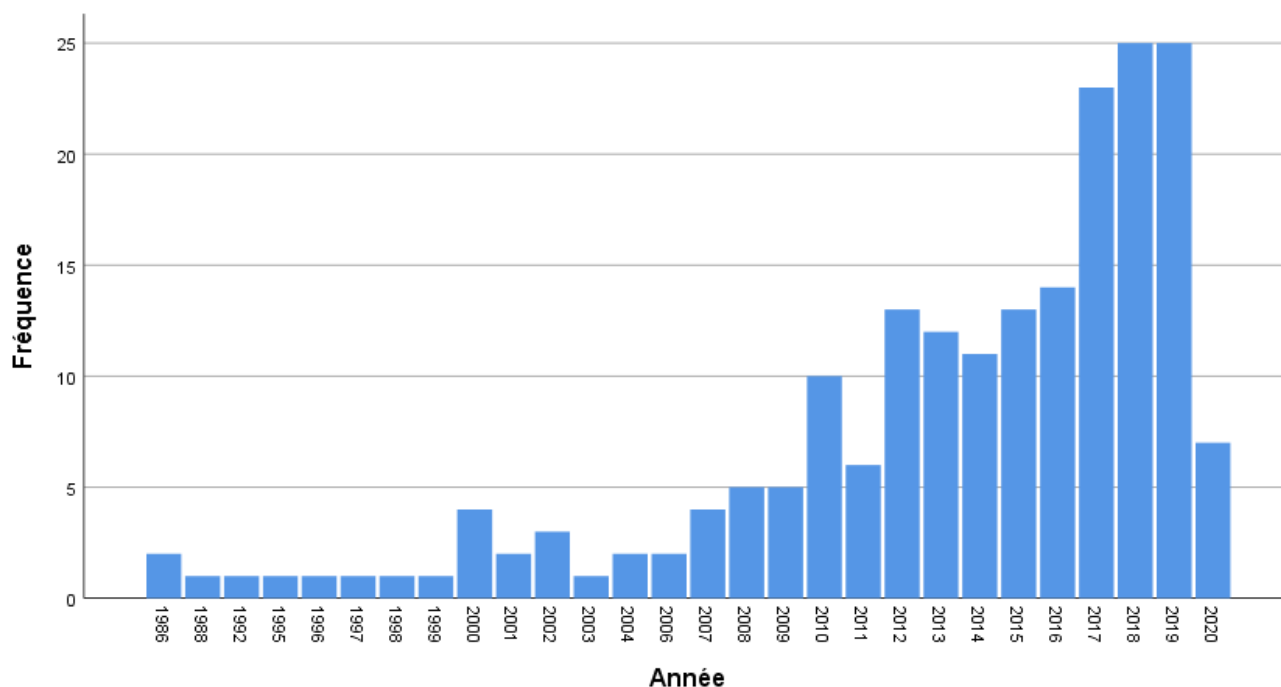
Pour examiner les années de départ des compétences tunisiennes émigrées, nous avons opté pour l'organisation des différentes années mentionnées par nos répondants en trois périodes, la première allant de 1986 à 2000, quant à la deuxième elle s'étale de 2001 à 2010. Enfin la troisième période débute en 2011, date de la révolution tunisienne jusqu'au premier trimestre de l'année 2020. Selon les données obtenues, nous remarquons que la période 2011/2020 constitue la période au cours de laquelle on enregistre 76,7% de l'ensemble des départs ayant lieu de 1986 à 2020, il s'agit du plus important taux de départ des compétences tunisiennes vers les différents pays d'accueil. Au cours de la deuxième période on enregistre un taux de départ de 16,8%, alors qu'au cours de la première période le taux n'a été que de 6,4%.

Lorsqu'on analyse la période 2011-2020, période pendant laquelle est émigré le plus important effectif de compétences, nous constatons que cette période peut être divisée en deux phases différentes. La première phase couvre les années allant de 2011 à 2015, au cours de laquelle nous observons un taux de départ de 28,7%, alors que durant la période allant de 2016 à 2020 on enregistre un taux de départ de 48%. A l'instar de cette analyse, nous pouvons conclure deux choses, d'abord l'allure croissante des départs au fil du temps, ensuite l'important taux des départs enregistrés après 2011 en raison du nouveau contexte politique et économique du pays.

Tableau 7. Evolution des départs

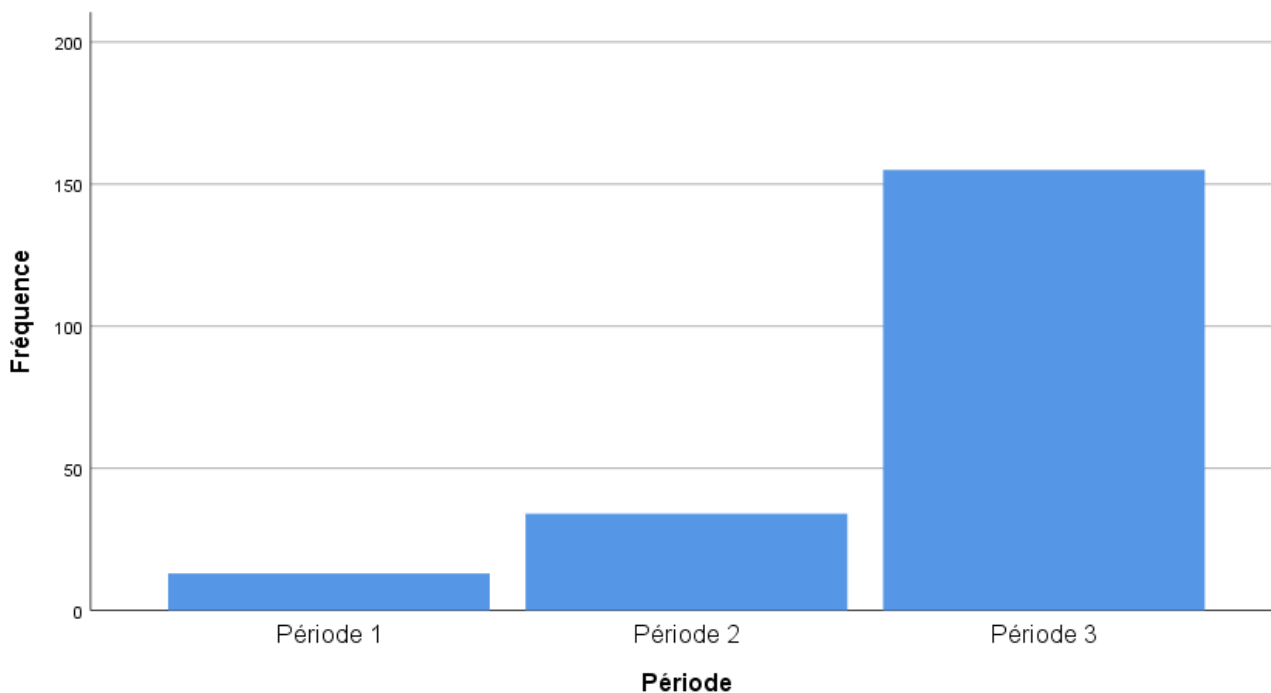
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1986-2000	13	6,4	6,4	6,4
	2000-2010	34	16,7	16,8	23,3
	2011-2020 ³⁰	155	76,4	76,7	100,0
	Total	202	99,5	100,0	
Manquant	99999	1	,5		
Total		203	203	100,0	

Figure 14. Année de départ à l'étranger



30- Pour l'année 2020 la période couvre uniquement le premier trimestre.

Figure 15. Période de départ à l'étranger



4.3.2. Les secteurs concernés par l'émigration des compétences

Pour bien saisir le phénomène de l'émigration des compétences, nous nous sommes intéressés à examiner et classer par ordre, les secteurs les plus touchés par ce type de mobilité humaine. A la lumière des réponses à la question suivante « Quels sont les secteurs d'activité économiques dans lesquels vous pensez qu'il y a une forte émigration de compétences ? (Classez par ordre de 1 à 5) », nous avons obtenu les données présentées dans le tableau qui suivra, nous avons constaté, que les répondants classent en premier rang le secteur de l'ingénierie avec un score de 85,9%, suivi du secteur de la santé avec un score de 66,2%, puis en troisième rang le secteur de l'enseignement supérieur avec un score de 60,6% et en dernier rang, nous trouvons le secteur des télécommunications.

Tableau 8. Les secteurs les plus touchés

		Classement	Fréquence	%	% valide
Valide	Ingénierie	1	170	83,7	85,9
	Santé	2	131	64,5	66,2
	Enseignement supérieur	3	120	59,1	60,6
	Telecom	4	94	46,3	47,5

En guise de synthèse à cette partie de notre analyse, nous pouvons déduire que l'émigration des compétences selon les données de l'ATCT, concerne en premier lieu les enseignants universitaires, suivis des médecins et des ingénieurs, durant les années 2010, 2014 et 2018. L'analyse tendancielle nous démontre que l'évolution des effectifs, maintient le même rythme avec une légère modification. S'agissant des pays les données de l'ATCT, nous démontrent que les pays arabes de la région du Golf, restent la principale destination des compétences tunisiennes. Selon l'enquête quantitative, l'analyse des années de départ des compétences émigrées ayant participé à l'enquête en ligne nous permet de constater, que la période 2011-2020 a enregistré les départs les plus importants comparée à la période 2001-2010 et la période 1986-2000.

S'agissant des secteurs concernés, les résultats de l'enquête quantitative, qui sont de l'ordre de la perception, mettent en évidence que le secteur de l'ingénierie est le secteur le plus touché suivi des médecins puis des enseignants universitaires. Indépendamment de la différence de classement entre les données de l'ATCT et les données de notre enquête en ligne, les secteurs les plus concernés sont l'ingénierie, le corps des médecins et les enseignants universitaires.

En raison des différentes données présentées et vue l'importance des départs des compétences enregistrés ces dernières années, on se demande quelles sont les institutions chargées de gérer la question de l'émigration des compétences tunisiennes ? Ce type d'émigration est-elle objet d'un débat public ? Quels rapports les compétences concernées entretiennent avec les institutions intervenant dans le champ de la migration ? Quels services recherchent – elles auprès de ces institutions et quelles est la position des différents acteurs institutionnels concernés à l'égard du type d'émigration qui nous intéresse ? La réponse à ces différentes questions fera l'objet de l'analyse qui suivra.

5. Cadre institutionnel de gestion de la migration

Comme nous l'avons mentionné dans l'analyse précédente, l'émigration des compétences tunisienne est un phénomène bien observable à partir des données de l'ATCT et à partir des données que nous avons recueillies à l'aide de l'enquête en ligne. Dans cette partie de notre étude nous allons essayer d'examiner le cadre institutionnel qui s'occupe de la migration pour voir comment il traite la question spécifique de l'émigration des compétences, nous nous intéresserons également à la place qu'elle occupe dans les débats publics et aux services recherchés par les émigrés concernés auprès des institutions chargées de la migration.

5.1. Présentation des institutions

Ministère des Affaires Etrangères

Il s'agit de la principale source de données produisant des informations relatives aux Tunisiens résidents à l'étranger. Le fichier JALIA de la direction générale des affaires consulaires (DGAC) au sein du Ministère des Affaires Etrangères (MAE) permet de produire une information statistique détaillée sur le stock de ces derniers. C'est un fichier informatisé tenu par les différents consulats tunisiens à l'étranger n'est pas centralisé ni uniformisé ce qui limite largement son utilité à des fins de support à la prise de décision politique. Toutefois, ce fichier de base n'est pas systématiquement actualisé et, faute de mise à jour, il comprend des double-comptes en cas de mouvements entre deux consulats distincts, des personnes rentrées en Tunisie et des personnes décédées, le tout débouchant sur une surestimation notoire du nombre de Tunisiens résidant à l'étranger. Par ailleurs, ce fichier ne donne pas lieu à une exploitation systématique de la fiche consulaire qui comprend des informations précises sur les expatriés, informations qui pourraient s'avérer très utiles indispensable pour l'élaboration des stratégies propres notamment dans le cadre de cette étude portant sur la migration des compétences.

Cependant, les seules données qui peuvent être collectées en relation avec les compétences tunisiennes, sont fournies d'une manière agrégée et selon trois grandes catégories (ouvriers et employés, cadres et coopérants, hommes d'affaires et commerçants).

ATCT

L'Agence Tunisienne de Coopération Technique (ATCT) constitue aussi une source potentielle pour l'identification des compétences tunisiennes placées à l'étranger. Elle est placée sous la tutelle du Ministère de la Planification et de la Coopération Internationale et a été créée en 1972 afin de mobiliser son savoir-faire et ses compétences humaines et institutionnelles au service de la solidarité internationale et du développement. L'ATCT gère le répertoire des candidats à

l'émigration et du répertoire des coopérants ainsi qu'une base des employeurs qui est en cours de construction. Elle possède des relations d'échange de données avec INS, CNS, MES et le ministère de la santé.

Contrairement à toutes les autres sources, l'ATCT fournit une information relativement détaillée sur les coopérants. En effet, grâce à son système d'information récemment instauré, l'ATCT diffuse des données en flux (départ et retour) et en stock réparties par pays d'accueil, domaine d'activité et sexe. Malgré cette répartition détaillée des coopérants, le système d'information de l'ATCT ne permet d'avoir une information sur ces derniers par grade que pour le cas où les données sont collectées en stock. D'un autre côté, les données disséminées sous forme de flux ne sont pas uniformisées entre le flux de départ et de retour, ce qui rend impossible la détermination d'un flux net des compétences à l'étranger par domaine d'activité.

ANETI

L'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant est un établissement public à caractère non administratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie administrative et financière. Elle a pour principale mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi et est chargée notamment :

D'animer le marché de l'emploi, au niveau national, régional, local et sectoriel au moyen notamment du réseau des bureaux de l'emploi et du travail indépendant.

De développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi.

De mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes, dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle.

D'apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant.

D'assurer l'information et l'orientation professionnelles des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active.

D'organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation.

De faciliter la réinsertion dans l'économie nationale des travailleurs émigrés après leur retour définitif.

L'ANETI gère deux répertoires : celui des demandeurs d'emploi inscrits et celui des offres d'emploi. Un projet de la CV-tec a été construit et qui consiste à donner au demandeur la possibilité de faire une inscription en ligne, mettre son cv en trois langues et postuler aux offres déposées. L'entreprise peut aussi s'y inscrire pour pouvoir déposer ses offres en ligne et consulter les cv des demandeurs d'emploi. Cependant une plateforme en ligne relative au marché de l'emploi international a été créée.

La direction de la migration de la main-d'œuvre récemment créée au sein de l'ANETI, a pour rôle d'optimiser les échanges d'expériences pour un transfert des compétences et de bonnes pratiques liées à l'animation du marché de l'emploi et la création d'entreprises.

Seulement, les données sont diffusées qu'à partir de 2015, date de la création de ladite direction, et sont fournies d'une manière agrégée sans distinction de catégorie.

L'Office des Tunisiens à l'étranger (OTE)

L'OTE a pour mission générale de fournir au gouvernement les éléments et les données lui permettant de mettre en œuvre une politique d'encadrement et d'assistance aux Tunisiens résidents à l'étranger. L'office est aussi chargé de :

Offrir des services aux Tunisiens résidents à l'étranger y compris les compétences (services administratifs, activités sociales, éducatives et animation culturelle)

Créer une plateforme de compétences et d'associations

Renforcer la contribution des compétences émigrées au développement du pays.

Informers et sensibiliser les compétences émigrées aux opportunités d'investissement en Tunisie.

Organiser un Forum annuel des TRE.

Réaliser des rencontres avec les compétences Tunisiennes

A cet effet il collecte toutes les informations relatives au profil migratoire des Tunisiens en considérant toutes les sources administratives et statistiques relatives à la migration. Il s'agit plus spécifiquement des institutions suivantes : INS, Ministère des Affaires Etrangères, Ministère de l'Intérieur, ATCT, Ministère de l'Education, Banque Centrale de Tunisie, Office National de la Poste, APII, APIA, INS, OFII et ANETI. Toutes ces données sont rassemblées annuellement dans un seul document sous forme d'un annuaire statistique.

Banque Centrale de Tunisie

La Banque Centrale de Tunisie a pour mission générale de préserver la stabilité des prix. A cet effet, elle est chargée notamment :

De veiller sur la politique monétaire

De contrôler la circulation monétaire et de veiller au bon fonctionnement des systèmes de paiement et de garantir la stabilité, la solidité, l'efficacité ainsi que la sécurité de ces systèmes.

De superviser les établissements de crédit

De préserver la stabilité et la sécurité du système financier.

Dans sa mission, la Banque Centrale collecte et gère des données sur les transferts et les revenus des travailleurs à l'étranger ainsi que toute information sur les produits et services financiers

rendus aux migrants par les banques tunisiennes. Ces données ne sont pas régulièrement actualisées et elles sont limitées au niveau de la richesse, elles manquent notamment de répartition par région d'origine du migrant.

Ces détails sont, en revanche, fournis par la Poste tunisienne et récupérés par la banque centrale et sont relatifs aux transferts postaux par mandat effectués par les Tunisiens résidents à l'étranger, par gouvernorat, par raison du transfert et selon d'autres informations de type administratif.

La Banque Centrale communique ses données à la douane, l'OTE, la FIPA, l'API et l'INS. Ces échanges ne sont pas tous systématiques mais suivent souvent des correspondances et non des conventions d'où la nécessité d'établir des conventions d'échanges pour systématiser ces échanges (Une convention avec l'Observatoire National de la Migration est en cours d'être établie).

Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

C'est la direction de la main d'œuvre étrangère (DGMEE) au sein du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) qui s'occupe de l'insertion des jeunes professionnels à l'étranger en participant à l'élaboration des conventions bilatérales et à l'insertion des étrangers en Tunisie.

La DGMEE possède une base de données sur les immigrants et une nouvelle base interactive avec les employeurs et permettant une vérification et une validation des informations par les agents. La DGMEE reçoit aussi les données de l'ANETI notamment celles relatives aux contrats de travail et à l'exonération du timbre fiscal pour les émigrés tunisiens. Le recoupement des données de l'ANETI et celles des ambassades concernées (l'Ambassade de la France par exemple) améliorera certainement la qualité des informations sur la migration.

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique est chargé de réaliser les tâches suivantes :

Gestion et suivi des dossiers des compétences autorisées à travailler à l'étranger dans le cadre de la coopération technique

Organisation et planification des départs et des retours

Impliquer les universitaires en détachement pour promouvoir les partenariats entre les laboratoires de recherche et les universités tunisiennes et étrangères

Organisation de la journée des compétences universitaires tunisiennes à l'étranger.

D'autres parts, le ministère à travers sa direction générale de l'enseignement supérieur, ne dispose pas d'une base de données fiable permettant de recenser d'une manière instantanée les enseignants universitaires détachés ayant obtenus des contrats d'enseignement à l'étranger. Les chiffres correspondants ne sont fournis que d'une manière agrégée sous forme de stock.

Autres institutions

L'ensemble des institutions présentées ci-haut constituent les acteurs potentiels concernés par la migration des compétences. Ces acteurs chacun selon ses moyens, sa population cible et sa structure organisationnelle se charge selon ses missions générales et spécifiques de gérer des questions relatives au sujet de la migration des compétences comme nous l'avons noté auparavant. Toutefois, il existe d'autres institutions pouvant intervenir dans le champ de la migration des compétences. Dans ce qui suit, nous proposons un tableau récapitulatif dans lequel nous présentons ces acteurs institutionnels supplémentaires selon leurs missions, leurs bases de données et leurs activités et programmes spécifiques qu'ils gèrent au profit des émigrés qui nous intéressent.

Tableau 9. Autres acteurs institutionnels intervenant dans le champ de l'émigration des compétences

Institutions	Missions et objectifs	Relations d'échange	Base de données
Direction de la coopération internationale en matière de migration MAS	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la contribution des compétences au développement national et local - Tenir compte de la migration des compétences dans les négociations sur conventions sur l'emploi - Promouvoir et organiser la migration régulière dans laquelle on accorde une importance à la migration des compétences - Protéger les droits des émigrés compétents comme tous les autres émigrés. - Encourager les compétences à faire des projets en Tunisie 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopération internationale/ Projet LEMMA - Programme : Progress-migration 	<ul style="list-style-type: none"> - Des données éparpillées. - Sans capitalisation et sans analyse
Direction de suivi et de planification (MAS)	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et sensibiliser les compétences sur les opportunités d'investissement en Tunisie. - Créer des partenariats et des réseaux entre les compétences émigrées - Connaître les compétences émigrées - Développer un portail pour les TRE dans lequel une rubrique sera dédiée aux compétences. Remplacer le site BLEDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopération internationale/ Projet LEMMA 	Aucune base de données
Ministère de la Santé Publique	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion et suivi des dossiers des compétences autorisées à travailler à l'étranger dans le cadre de la coopération technique - Faire des entretiens avec les candidats à la coopération technique. - Encourager le retour au même lieu de travail. - Des indemnités d'encouragement pour l'exercice dans les régions 	ATCT	Données sur le personnel médical et paramédical en détachement

MFES	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la contribution des compétences féminines émigrées au développement - Connaître et créer des partenariats entre les compétences immigrées et celles au pays. - Promouvoir la contribution des compétences féminines émigrées dans l'encadrement des nouvelles générations émigrées - Organisation de la journée Nationale des Compétences Féminines Tunisiennes Résidentes à l'Etranger le 9 août chaque année - Projet pilote « Nistathmrou fi bledna » (Investissons dans notre pays) 		
UGTT	<ul style="list-style-type: none"> - Défendre le droit des compétences à émigrer. - Négocier avec le gouvernement et l'UTICA les dispositifs à mettre en place pour améliorer les salaires et les conditions de travail des compétences hautement qualifiées. 		
Ordre des Ingénieurs	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir des conseils aux ingénieurs candidats à l'immigration - Prendre connaissances des expériences des pays d'accueil - Développer des partenariats avec les ordres des ingénieurs dans les pays d'accueil - Examiner les pistes pour une meilleure contribution des ingénieurs émigrés de retour dans le développement de la Tunisie - Des sessions de formation au profit des ingénieurs (recyclage et perfectionnement) 		Données de l'ATCT
Ordre des médecins	<ul style="list-style-type: none"> - Sauvegarder les intérêts moraux de la profession et à la défense des valeurs qui fondent la confiance dont le médecin doit être digne ; - Veiller à l'accès à la profession, à la qualification des médecins et à leur installation ainsi qu'à l'approbation préalable des conventions, contrats et avenants relatifs à l'exercice de la médecine ; - Garantir le respect de la déontologie et de l'éthique ; - Faire des propositions sur l'exercice professionnel et la politique de santé. - Participer à la promotion de la formation initiale, complémentaire et permanente, et à son adaptation aux progrès de la médecine ainsi qu'aux mutations de la société. 		<ul style="list-style-type: none"> - Données de l'ATCT et données sur la base de - Nombre des attestations de bonne conduite

5.2. Le débat public et rôle de l'Etat au sujet de la migration des compétences

5.2.1. Perception du débat public sur la migration des compétences selon les acteurs institutionnels

En raison de l'impact ressenti dans certains secteurs et en raison du traitement médiatique de la question, tous les acteurs institutionnels concernés considèrent qu'il y a un début de débat public sur la migration des compétences. Cependant une analyse approfondie des différents points de vue nous a permis de ressortir que le débat actuel encore dans son état embryonnaire, reste au niveau du discours et qu'il n'y a pas réellement des actions concrètes qui ont été mises en œuvre. Selon les différents interviewés, cela s'explique par différentes raisons parmi lesquelles nous citons ce qui suit :

Selon le représentant de la DGCIM, le sujet est objet d'intervention de plusieurs acteurs sans qu'il y ait un effort de coordination et d'échange d'information. Le champ de la migration dans lequel se situe la migration des compétences est lui-même traité par plusieurs départements. Ainsi, il n'y a aucune vision claire et globale de la question.

Depuis l'élaboration de la version finale de la stratégie nationale de la migration qui a accordé une importance à la migration des compétences, elle est restée jusqu'à cette date lettre morte. En raison des changements permanents au niveau des départements ministériels et de plusieurs autres facteurs, elle n'a pas été validée par les autorités compétentes.

Devant l'ampleur des autres problèmes (chômage, pauvreté, déséquilibre régional...) auxquels font face les autorités publiques, celles-ci ne considèrent pas la migration des compétences comme l'une de ses priorités. Ainsi, elles ne lui accordent aucune importance et n'a pas l'intention de mettre en place aucun plan d'action en mesure d'évaluer le phénomène et ses différents causes et impacts.

Selon le représentant de l'ANETI, la migration des compétences est un sujet complexe et multidimensionnel en rapport étroit avec les choix politiques en matière de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur et les politiques des salaires. Ceci dit, si les pouvoirs publics, veulent mettre en place une politique pour attirer les compétences pour qu'elles ne quittent pas le pays, ils doivent faire une réforme profonde qui touche les différents secteurs mentionnés. Dans le contexte actuel du pays, les décideurs évitent de s'attaquer aux problèmes de fond et nient l'existence du problème de départ des compétences et essaient de minimiser ses impacts négatifs tout en essayant chaque fois de démontrer son apport pour le développement.

Selon le représentant de l'UTICA, Le discours tenu autour de la migration des compétences reste d'ordre généralisé et influencé par une orientation politisée. C'est-à-dire qu'il ne traduit pas une réflexion profonde et objective de la question et ne permettant pas d'aboutir à des actions concrètes. Alors que dans le contexte actuel, la Tunisie a besoin d'un discours plus rationnel puisque la migration des compétences n'est pas un phénomène qui lui est spécifique, mais il touche plusieurs pays du monde.

Selon les données recueillies, les différents acteurs interviewés s'accordent sur le fait qu'il est urgent pour les pouvoirs publics de procéder à une réflexion et un débat objectif, clair et transparent sur la migration des compétences. Selon eux, les secteurs de la médecine, de l'informatique et de l'enseignement supérieur sont menacés. La Tunisie risque, si les départs des compétences se maintiennent, de se trouver dans une pénurie dans ces secteurs qui aura des répercussions néfastes sur la qualité des services. D'où la nécessité d'une politique de l'émigration des compétences qui s'insère dans une politique générale de la migration. Cette politique aura selon les participants à l'étude pour objectifs :

D'organiser les départs en fonction des besoins du marché local et de minimiser leurs impacts négatifs sur les secteurs concernés.

De mieux connaître le phénomène d'une manière objective loin de tout discours subjectif et moralisateur.

De mettre en place des actions permettant aux compétences de pouvoir faire des investissements productifs et de développer des partenariats avec les pays d'accueil

De diversifier les pays d'accueil et assurer le suivi des compétences et la résolution de leurs problèmes particuliers

5.2.2. Le discours des compétences : L'émigration des compétences est-elle objet de débats publics ?

Etant donné que le sujet de la migration en général est celui des compétences en particulier est supposé faire partie des sujets qui préoccupent les pouvoirs publics, nous avons essayé de savoir comment les émigrés qui nous intéressent considèrent l'intérêt accordé à l'émigration des compétences dans les débats publics.

5.2.2.1. Perception de l'émigration des compétences dans les débats publics

En procédant à l'analyse du tableau suivant, nous observons que 44,5% des personnes ayant participé à l'étude considèrent que la migration des compétences est actuellement objet de débats publics, alors que 55,5% ne sont pas du même avis, considérant qu'il s'agit d'une question négligée.

Tableau 10. Perception de l'émigration des compétences dans les débats publics

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	89	43,8	44,5	44,5
	Non	111	54,7	55,5	100,0
	Total	200	98,5	100,0	
Manquant	99999	3	1,5		
Total		203	100,0		

5.2.2.2. La migration des compétences mérite -t- elle de faire l'objet de débats publics ?

En procédant à l'analyse des données se rapportant à la question « pensez- vous que la migration des compétences mérite de faire l'objet de débats publics », les données à notre disposition, nous ont permis de noter que 89,9% sont favorables à ce que le type de migration objet de notre attention soit objet de débats publics. Ce taux important nous démontre que les compétences émigrées sont conscientes qu'elles sont importantes vu le rôle qu'elles jouent au profit de leur pays d'origine.

Tableau 11. Pensez-vous qu'elle mérite de faire l'objet de débats publics ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	134	66,0	89,9	89,9
	Non	15	7,4	10,1	100,0
	Total	149	73,4	100,0	
Manquant	99999	54	26,6		
Total		203	100,0		

5.3. Point de vue des émigrées concernés sur la politique de la gestion de la migration des compétences

5.3.1. La Tunisie dispose – t- elle d'une politique de gestion de la migration des compétences ?

Selon les compétences ayant participé à l'étude, seules 17% considèrent que leur pays d'origine dispose d'une politique de gestion de la migration des compétences, alors que 83% ne sont pas du tout du même avis. Ce taux élevé pour la deuxième catégorie, nous démontre la nécessité pour la Tunisie, soit de faire connaître sa politique de gestion de migration de compétences, s'il elle en dispose d'une, puisque 17% se sont prononcés positivement sur la question. S'il elle n'a pas de politique claire, précise, partagée et connue par tous, elle n'a que se doter d'une.

Tableau 12. Pensez-vous que la Tunisie dispose d'une politique de la gestion de la migration des compétences ?

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	34	16,7	17,0	17,0
	Non	166	81,8	83,0	100,0
	Total	200	98,5	100,0	
Manquant	99999	3	1,5		
Total		203	100,0		

5.3.2. Rapport des compétences émigrées aux institutions chargées de la gestion de la migration

Pour analyser le rapport que les compétences tunisiennes émigrées entretiennent avec les institutions impliquées dans le champ de la migration nous allons examiner d'abord leurs connaissances des institutions concernées pour saisir dans un deuxième temps le type de rapports et de services qu'elles sollicitent auprès de ces structures.

5.3.2.1. Connaissance des institutions

En examinant la connaissance qu'ont les compétences émigrées des institutions qui interviennent dans le champ de la migration on se rend compte, que cette connaissance concerne en premier rang l'ATCT avec un score de 83,6%, suivi de l'enseignement supérieur avec un score de 60,7%. En troisième lieu on trouve les associations spécialisées dans le domaine de compétence de l'émigré avec un score de 39,3%, suivi de l'ANETI, 31,8% et enfin en dernier rang, l'OTE avec un score de 18,4%. A partir de ces données, nous pouvons retenir les éléments suivants :

Les compétences émigrées connaissent en premier lieu les institutions avec lesquelles elles entretiennent des rapports administratifs se rapportant à leur situation en état de détachement auprès d'un employeur dans le pays de destination.

Les associations intervenant dans le domaine de la spécialité des compétences concernées jouent un rôle important pour elles. Elles se positionnent en troisième rang.

L'OTE, institution publique qui malgré sa longue histoire reste mal connue par les compétences émigrées, alors qu'elle est supposée être à leur service pour pouvoir les mobiliser au profit du développement.

Tableau 13. Connaissance des institutions par ordre

		Classement	Fréquence	%	% valide	% cumulé
Valide	ATCT	1	168	82,8	83,6	83,6
	Enseignement sup	2	122	60,1	60,7	60,7
	Associations Spécialisées	3	79	38,9	39,3	39,3
	ANETI	4	64	31,5	31,8	31,8
	OTE	5	37	18,2	18,4	18,4
	Aucune	6	4	2,0	2,0	2,0

5.3.2.2. L'entretien des rapports avec les institutions chargées de la gestion de la migration

En raison de leur présence dans les pays d'accueil, les compétences tunisiennes émigrées ont besoin, pour différentes raisons d'entretenir des rapports avec les institutions chargées de la migration du moins avec celles qu'elles connaissent, pour obtenir les services dont elles ont besoin.

En procédant à l'analyse des données que nous présentons dans le tableau qui va suivre, nous constatons que 58,8% de la population objet de notre étude entretiennent des rapports avec les institutions chargées de la migration à travers les services que lesdites institutions peuvent leur fournir, alors que 41,2% n'entretiennent avec elles aucun rapport. C'est ainsi qu'on se pose la question de savoir en quoi consiste pour certaines compétences le rapport entretenu avec les institutions, quels types de services recherchent – elles auprès des institutions identifiées ? Pourquoi d'autres compétences n'entretiennent avec elles aucun rapport ? La réponse à ces deux questions fera l'objet des paragraphes qui suivent.

Tableau 14. L'entretien des rapports avec les institutions chargées de la gestion de la migration connues par les compétences

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	117	57,6	58,8	58,8
	Non	82	40,4	41,2	100,0
	Total	199	98	100,0	
Manquant	99999	4	2		
Total		203	100,0		

5.3.2.3. Types de services recherchés auprès des institutions

Les compétences tunisiennes émigrées qui entretiennent des rapports avec les institutions chargées de la migration qu'elles connaissent, le font pour différentes raisons. D'abord nous constatons qu'un peu plus de la moitié, soit 60%, le font en premier lieu pour l'obtention de l'information. Ceci nous semble évident, car étant loin du pays elles manquent d'informations sur les différents sujets qui les intéressent soit pour des questions administratives ou pour des questions relatives à leurs affaires personnelles et familiales.

En deuxième lieu, nous observons que 14,5% des compétences émigrées recourent aux institutions qu'elles connaissent pour résoudre les problèmes qu'elles rencontrent ; suivies de 9,4% pour le renouvellement de leurs contrats et de 7,7% pour développer des relations d'échange et de partenariat.

Enfin, nous remarquons que les activités organisées par les institutions mentionnées attirent un taux trop faible des compétences émigrées, soit 3,4%, ce qui démontre que les activités sont soit trop peu connues par la population qui nous intéresse soit qu'elles ne répondent pas à ses besoins. Nous pouvons aussi déduire que les compétences tunisiennes émigrées sont peu utilisées comme intermédiaire pour développer des relations d'échange et de partenariat entre les entreprises qui les accueillent dans les pays d'accueil et les entreprises tunisiennes qui interviennent dans le même champ d'activité économique.

Tableau 15. Types de services recherchés auprès des institutions

		Fréquence	%	% valide	% cumulé
Valide	Obtention de l'information	70	34,5	60	60
	Demande d'intervention pour la résolution des problèmes	17	8,4	14,5	74,5
	Renouvellement du contrat	11	5,4	9,4	83,9
	Développement des relations de partenariat et d'échange	9	4,4	7,7	91,6
	Autres	6	3,0	5	96,6
	Participation aux activités organisées par l'institution	4	2	3,4	100
	Total	117	66,5	100,0	
Manquant	99999	04	33,5		
Total		203	100,0		

5.3.2.4. Raisons du non-rapport avec les institutions chargées de la gestion de la migration

Comme nous l'avons démontré dans les paragraphes précédents, 41,2% des compétences émigrées n'entretiennent aucun rapport avec les institutions chargées de la gestion de la migration qu'elles connaissent. En essayant d'examiner les raisons qui se trouvent derrière cette absence de rapport selon les concernés eux-mêmes, nous nous sommes rendu compte, que 33% considèrent que les institutions ne font aucun contact avec eux, alors que 31% pensent que les institutions ne font pas d'activités qui leur permettent de les connaître. Enfin, pour le reste soit 19%, ils disent qu'ils n'ont pas d'intérêt pour entrer en contact avec les institutions, alors que 17% ne disposent pas d'informations qui les encouragent à entretenir des rapports avec les institutions mentionnées.

Qu'il s'agisse d'une raison ou d'une autre, nous pensons qu'il est important que les institutions s'approchent davantage des compétences émigrées pour qu'elles puissent connaître leurs besoins et pour qu'elles explorent avec elles les possibilités de développer des relations d'échange et de partenariat avec les pays d'accueil dans les domaines de leurs spécialités. De leur part les compétences ne doivent pas être à l'attente des institutions, mais nous pensons qu'elles ont un rôle à jouer en allant vers les institutions et leurs exposer leurs besoins et leurs projets.

Tableau 16. Raisons du non-rapport avec les institutions chargées de la gestion de la migration

		Fréquence	%	% valide	% cumulé
Valide	L'institution ne fait aucun contact avec nous	27	13,3	33	33
	L'institution ne fait pas d'activités qui nous aident à la connaître	25	12,3	31	64
	Je ne vois pas d'intérêt	15	7,4	19	83
	Je n'ai aucune information sur l'institution	14	7	17	100
	Total	82	39	100,0	
Manquant	99999	117	61		
Total		203	100,0		

5.4. Positions des acteurs institutionnels à l'égard de l'émigration des compétences

A partir des données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels interviewés, nous avons pu ressortir les éléments suivants :

Ils s'accordent tous sur le fait que la migration des compétences est une réalité qu'on ne peut pas nier et qu'elle a pris une allure ascendante au cours de cette étape particulière de l'histoire de la Tunisie. Ils pensent que le rythme des départs va s'accroître, si des mesures ne sont pas prises pour les maintenir et si le contexte politique et économique continue à être instable avec une absence de visibilité et de stratégies innovantes pour impulser le développement. Voilà ce que disent certains de nos interlocuteurs à ce propos « *il va y avoir encore des départs et on risque de perdre toutes nos compétences* » « *les départs vont augmenter, car ici c'est l'incertitude dans tous les domaines, et dans les autres pays les demandes ne cessent d'augmenter* ». Le représentant de l'OTE dit dans le même ordre d'idées « *on doit reconnaître qu'il serait difficile de faire face à ce phénomène* » « *aucun Etat, même le plus puissant ne peut l'arrêter ; la tentation est grande* ».

Il y a une position favorable et conditionnée à la migration des compétences qui nous est surtout présentée par ceux qui considèrent que ses avantages sont plus importants que ses inconvénients et qu'elle peut servir le développement. Les acteurs interviewés considèrent que les compétences ont le droit d'émigrer et on ne peut pas imaginer un système quel que soit son efficacité qui peut les empêcher de le faire. Mais ils s'accordent tous sur l'urgence de mettre un dispositif qui permet des départs planifiés et étudiés pour protéger le marché local et pour rentabiliser ce type de migration et en tirer profit. Les propos suivants illustrent ce que nous venons d'avancer « *Je suis favorable par respect au droit de mobilité, mais l'état doit avoir une politique en la matière pour structurer les départs et minimiser les dégâts* » « *Comme tous les autres citoyens les compétences peuvent immigrer, mais l'état doit créer les bonnes conditions pour que les gens ne partent pas mais aussi il doit mettre un cadre pour que leur départ soit avantageux pour les pays qui dépensent beaucoup d'argent pour les former* » « *puisque on ne peut pas interdire les gens de quitter, nous n'avons qu'à savoir comment gérer le phénomène et le maîtriser pour qu'il reste à un seuil qui n'affecte pas les secteurs concernés et il faut travailler sur le retour* ».

S'agissant des destinations, différents acteurs s'accordent que dans les prochaines années, ce sont l'Europe, le Canada et les EUA, qui vont attirer le plus les compétences hautement qualifiées et qui cherchent à s'installer définitivement dans les pays d'accueil. Celles qui ne sont pas uniquement motivées pour le seul facteur matériel mais qui cherchent un autre mode de vie dans lequel elles se sentent mieux et beaucoup valorisées. C'est ce qu'en témoigne le propos suivant : « *l'Europe et le Canada, les compétences veulent vivre là-bas, ce n'est pas uniquement pour gagner de l'argent* ». Selon eux, pour différentes raisons, les pays du Golf attirent de moins en moins les compétences tunisiennes et même celles qui émigrent vers cette région du monde, elles n'ont pas de projet d'installation définitive, une fois elles améliorent leurs conditions de vie, elles rentrent au pays.

5.5. Les limites de l'intervention institutionnelle

5.5.1. Absence d'activités et de programmes spécifiques destinés aux compétences hautement qualifiées

A partir de l'analyse que nous avons fait du cadre institutionnel chargé de la gestion de la migration, nous constatons qu'il n'y pas de programmes ou d'activités spécifiques en destinations des compétences et particulièrement les compétences hautement qualifiées. A l'exception de l'ATCT qui organise une journée pendant l'été destinés à tous ses coopérants et du Ministère de l'enseignement supérieur qui organise une journée consacrée aux enseignants et chercheurs tunisiens à l'étranger, il n'y a pas d'activités orientées spécialement pour la catégorie de migrants qui nous intéressent. Pour le MESRS, la journée organisée a pour objectif d'examiner les possibilités de l'élaboration de partenariat entre les universités tunisiennes et celles dans lesquelles exercent des chercheurs tunisiens dans les pays d'accueil.

5.5.2. Interférence, ambigüité et limites des domaines d'intervention axés sur la migration des compétences

A l'exception des interventions principales de l'ATCT et de l'ANETI qui sont toutes orientées vers le placement des compétences, les autres institutions n'ont pas réellement un domaine d'intervention spécifique et bien défini dans le sujet de la migration des compétences.

Pour le MSP, son rôle se limite à la gestion administrative des dossiers des membres de leur personnel qui choisissent de quitter provisoirement leur poste pour un détachement à l'étranger. Il essaye de leur faciliter le retour en essayant de garder leurs postes de travail dans la même région et établissement où ils étaient avec de quitter le pays.

S'agissant du MESRS, nous pensons qu'il essaye de faire un effort pour rentabiliser le départ des enseignants et chercheurs universitaires et ce en essayant de les impliquer pour promouvoir les partenariats entre les laboratoires de recherche et les universités tunisiennes et étrangères. Toutefois, cet effort, reste trop limité puisqu'il n'y a pas un suivi régulier et même l'organisation de la journée annuelle avec les universitaires tunisiens à l'étranger ne se fait pas d'une manière régulière.

Pour ce qui est des structures relevant du MAS, à savoir l'OTE, la direction de la planification et la direction de la coopération internationale, nous ne voyons pas de grande différence entre leurs actions destinées aux migrants qui nous intéressent. Les objectifs recherchés nous semblent très ambitieux et sont presque les mêmes. Mais ces objectifs ne sont ni temporels ni mesurables, mais il s'agit d'objectifs généraux valables pour tous les migrants. D'autre part, il n'y a pas de ressources et de programmes clairs et bien définis pour intervenir dans le champ de la migration des compétences.

Du côté du Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Séniors, ce n'est que récemment qu'il a commencé à donner de l'importance au sujet en s'intéressant aux compétences féminines. Son initiative nous semble intéressante, mais il est encore tôt pour juger de sa perti-

nence.

En ce qui concerne l'UGTT, elle participe aux projets internationaux qui peuvent être initiés par des organismes internationaux dans le champ de la migration en général. En ce qui concerne, la migration des compétences, elle peut intervenir à deux niveaux :

A travers les négociations avec le gouvernement et avec les employeurs pour améliorer les conditions de travail et les salaires des compétences hautement qualifiées.

En défendant le droit de toute compétence hautement qualifiée à émigrer. Elle considère que l'émigration constitue pour elle une opportunité qu'elle doit saisir pour acquérir de nouvelles expériences et de nouvelles connaissances.

Enfin s'agissant des organisations professionnelles, à savoir l'Ordre des Ingénieurs et l'Ordre des médecins, leurs actions restent limitées puisque à l'image des autres acteurs institutionnels, elles n'ont pas développé des actions concrètes soit pour organiser les départs de leurs compétences soit pour gérer leur retour dans une approche de développement.

5.5.3. Analyse de l'état du travail interinstitutionnel

Comme nous l'avons présenté dans la section portant sur les institutions concernées par l'émigration des compétences, et à l'instar de l'analyse des données auprès des différents responsables ayant participé à l'étude, plusieurs institutions interviennent de manières différentes dans le champ de la migration tout en adoptant une définition très large de la notion de compétence. Mais, la question que l'on se pose est de savoir quelles relations les différents acteurs institutionnels entretiennent –ils entre eux ? Coordonnent – ils leurs actions ? Échangent- t- ils certaines informations ? La réponse à cette question fera l'objet de ce qui suit.

A partir de l'analyse des données recueillies, nous avons pu dégager que tous les acteurs institutionnels s'accordent sur l'importance de l'évolution de la migration des compétences dans le contexte actuel du pays. Chacun, d'eux travaille et intervient dans un axe bien particulier de la question. Ils se rencontrent pour travailler ensemble pendant les grands événements ponctuels que telle ou telle institution organise. Deux types d'échange possible entre les différents acteurs :

Un échange administratif dans le cadre de la préparation des dossiers qui nécessite l'implication de telle ou de telle institution. Nous pouvons citer à cet égard, les échanges entre l'ANETI ou l'ATCT avec les autres départements pour la régularisation des dossiers de départ pour un poste à l'étranger.

Un échange technique limité dans le temps et se situant dans le cadre des projets de coopération internationale. Cet échange est parfois exigé par le bailleur de fond et est nécessaire pour la mise en œuvre du projet. Un acteur institutionnel, nous disait « le seul point qui peut nous réunir et travailler ensemble, ce sont les projets internationaux ».

Toutefois, à l'exception des échanges que nous avons mentionnés, nous avons pu constater qu'il y a un manque remarquable de travail interinstitutionnel. Selon le représentant de l'OTE la coordination avec les institutions nationales, est encore peu concrétisée, il confirme que cela « de-

mande une décision politique ». Ce manque de coordination limite à notre sens la qualité des actions entreprises et qui démontre que le sujet est loin d'être traité dans une approche globale et multidisciplinaire ou constituant un champ commun autour duquel il y a un travail complémentaire et interdépendant. Cette situation s'explique par différentes raisons évoquées par les différents acteurs interviewés, parmi ces raisons, nous citons les éléments suivants :

Absence d'échange d'informations sur le sujet. « *Aucun échange d'information* »

Aucune coordination sur les sujets d'intérêt commun.

Aucun projet et activité commune en dehors des projets de coopération internationale mis en œuvre et suivi par le bailleur de fond qui impose parfois le travail interinstitutionnel.

Chaque structure ne connaît pas le champ d'intervention et les activités spécifiques en destination des compétences immigrées.

Il y a une certaine concurrence négative implicite entre certaines institutions, au point qu'on peut parler d'une guerre froide entre certains acteurs institutionnels

Résumant, la situation du travail interinstitutionnel, un participant à l'étude nous disait ce qui suit « *Chacun nage dans sa mer, le sujet est très éparpillé, aucune coordination entre les institutions, aucune activité commune en dehors des projets de coopération internationale, aucun échange d'information, en plus du chevauchement entre les structures* ».

5.6. L'information statistique : Absence d'une base de données sur les compétences hautement qualifiées

Comme nous pouvons le dégager à partir du tableau présenté et selon les données recueillies, nous avons pu observer que tous les acteurs s'accordent à dire qu'il y a une forte migration de compétences ces dernières années. Mais ils ne disposent pas de données chiffrées et exacte, ce n'est que des impressions qu'ils ont du phénomène. Selon le représentant de l'OTE, « *les données manquent d'exactitude, et ce ne sont que des estimations* ». Il remarque que même l'OTE, n'a pas de données actualisées.

Certains nous parlent même de départs massifs dans certaines professions telles que les médecins et les ingénieurs « *Le nombre est très important* » « *Il y a des départs massifs surtout au niveau des médecins et des ingénieurs* ». Toutefois, à l'exception de l'ATCT et l'ANETI, aucun acteur institutionnel ne dispose de statistiques fiables et globales sur l'effectif total et sa répartition selon les types de professions et de secteurs. Les deux structures mentionnées, sont les seules, en mesure de mettre à notre disposition certaines données sur la migration de compétences dans le sens large du terme et en rapport étroit avec leur champ d'activité spécifique. Toutes les autres structures, même si elles détiennent certaines données, ce sont celles que nous trouvons auprès de l'ATCT alors que cette dernière institution ne nous fournit que les données qui se rapportent aux compétences exerçant dans le secteur public ayant quitté le pays dans le cadre de « *la coopération technique* ».

Notons également que même les organisations professionnelles des médecins et des ingénieurs n'ont pas de données sur la migration des compétences relevant de leur champ de couverture, mais elles se servent aussi des données de l'ATCT. Ainsi, pouvons-nous conclure que mis à part les données de l'ATCT et celles de l'ANETI, toutes les autres institutions ne disposent pas de données particulières qui peuvent du moins nous donner un aperçu sur tel ou tel secteur. D'autre part, il n'y a pas de base de données qui peut nous permettre une analyse approfondie du phénomène dans toutes ses dimensions et dans tous les secteurs d'activités.

A l'instar de ce qui précède, nous pouvons conclure que le manque de données globales sur le phénomène de la migration des compétences hautement qualifiées, constitue un handicap majeur pour construire une image claire sur l'état de ce type de migration particulière. Une telle limite, constitue un obstacle de taille pour évaluer le phénomène. Les données de l'ATCT et de l'ANETI, à elles seules restent insuffisantes pour nous permettre de bien disposer de données et de variables qui peuvent orienter la prise de décision. D'autre part, nous avons constaté même au niveau des deux structures mentionnées aucune donnée sur la migration de retour des compétences, alors qu'une telle donnée pourrait bien aider à penser aux dispositifs à mettre en place pour rentabiliser la migration des compétences et faire d'elle un levier pour le développement.

A l'instar de ce que nous venons d'avancer à propos du cadre institutionnel chargé de la migration et de la place accordée à l'émigration des compétences, nous pouvons déduire qu'une certaine conscience est entrain d'émerger pour considérer l'émigration des compétences comme un sujet qui mérite l'attention des pouvoirs publics pour lui accorder l'importance qui lui revient dans les politiques et les débats publics. En analysant le rapport des compétences émigrées avec les institutions chargées de la migration nous avons découvert que lesdites institutions ne sont pas suffisamment connues par la population objet de notre intérêt, nous nous sommes également rendu compte qu'elle cherche auprès d'elles des services limités et ponctuels. C'est ainsi que nous pensons qu'il est primordial que les institutions connaissent mieux le profil des compétences émigrées, leurs destinations et leurs emplois actuels pour qu'elles puissent entrer en contact avec elles et leur fournir des services qui répondent le mieux à ses besoins. Dans ce qui suit nous allons examiner en profondeur, les différentes caractéristiques des compétences qui nous donnent une idée sur leur profil, nous nous intéresserons également à leurs destinations et à leurs emplois actuels.

6. Profils, destinations et emplois actuels

La présente partie de l'étude s'intéresse à une analyse des profils des migrants tunisiens hautement qualifiés, de leurs destinations, et des caractéristiques de leurs emplois actuels. L'objectif d'une telle interprétation est d'apporter les éclairages appropriés permettant une meilleure connaissance des caractéristiques socio-démographiques, éducationnelles, et professionnelles de la population considérée. En effet, et sur la base des informations obtenues à partir des entretiens menés auprès des responsables institutionnels, et des données issues de l'enquête conduite dans ce cadre de cette étude touchant 203 sujets, l'on tentera de vérifier le degré de correspondance des interprétations institutionnelles par rapport à des éléments plus factuels. Une telle analyse permettra de nuancer les lectures effectuées et d'y apporter, le cas échéant, les correctifs appropriés.

6.1. Analyse du profil des compétences tunisiennes émigrées

6.1.1. La lecture des acteurs institutionnels

Notons d'emblée que le premier constat qu'on peut dégager à partir des informations issues des entretiens menés auprès des décideurs institutionnels relate l'existence d'un certain accord ou concordance sur quelques caractéristiques du profil des compétences tunisiennes hautement qualifiées qui choisissent de quitter le pays.

Selon le genre, l'analyse nous a permis aussi de dégager que les compétences féminines sont de plus en plus concernées par la migration. Evoquant, la présence de plus en plus importante de compétences féminines qui émigrent, le représentant de la Direction de suivi et de planification relevant du MAS affirmait « *aujourd'hui pas mal de compétences féminines qui choisissent de quitter le pays à la recherche de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail* ».

Selon l'âge, la migration des personnes hautement qualifiées s'effectue à un âge un peu avancé à la suite d'une accumulation d'un certain nombre d'années d'expériences aussi bien dans le secteur public que privé. Elle se réalise aussi, comme il est le cas pour toutes les autres catégories de migrants, à un jeune âge après une certaine expérience professionnelle.

Selon les spécialités, les responsables institutionnels considèrent que les spécialités les plus touchées sont, par ordre décroissant, les médecins spécialistes, suivi des ingénieurs surtout ceux du secteur de l'informatique de télécommunication, puis avec un degré moindre les enseignants universitaires.

Selon la nature du secteur d'appartenance, (public, privé) les données recueillies nous renseignent que les départs des compétences se font aussi bien du secteur public que du secteur privé. Pour les médecins les grands départs se font du secteur public ; le représentant du MSP interviewé affirmait que « *les compétences ne sont plus satisfaites du secteur public, rien ne les retient, donc lorsqu'une occasion se présente, elles ne la ratent pas* ». Dans le même ordre d'idées, le

représentant de l'UTICA, corrobore que « *Le secteur privé de la santé demeure encore épargné de la fuite des médecins que le secteur public. Cela est dû à la différence des niveaux de rémunération, les conditions de travail sont meilleures* ».

Pour les ingénieurs, surtout ceux de l'informatique et des télécommunications, les deux secteurs sont touchés par les départs. Selon le représentant de l'ANETI, « *Il y a beaucoup de départs d'ingénieurs informaticiens, plusieurs entreprises publiques sont touchées* ». Pour le représentant de l'UTICA « *La fonction publique dans le domaine de l'ingénierie est en train de s'effondrer. Il faut faire attention à ce genre de fléau* ».

Toutefois, le départ des compétences en ingénierie ne concerne pas uniquement le secteur public, mais il touche aussi le secteur privé. Le représentant de l'ANETI, affirme dans ce sens que « *les entreprises du secteur privé ne sont plus en mesure d'honorer leurs engagements en raison des départs des compétences qui se sont accélérés ces dernières années* ».

En guise de synthèse, nous pouvons retenir que le secteur public est plus touché que le secteur privé, que les spécialités concernées sont celles de la médecine et de l'ingénierie. Par ailleurs, la migration des compétences, ne touche pas uniquement les hommes mais aussi les femmes. S'agissant de l'état civil, se sont, comme il est le cas pour les autres migrants, les célibataires qui sont le plus concernés suivis de ceux ayant des enfants en bas âge ou encore des enfants suffisamment grands ayant achevé leurs études.

Essayons maintenant de faire correspondre cette interprétation institutionnelle relative aux profils des migrants hautement qualifiés aux données issues de l'enquête menée à cet effet.

6.1.2. Profils des migrants selon l'enquête quantitative

Pour saisir le profil des migrants nous avons retenu différentes caractéristiques qui nous permettent de mieux connaître la population à l'étude et d'identifier le profil type de la compétence émigrée. D'abord, nous avons essayé d'analyser les caractéristiques démographiques, dans un deuxième temps nous nous sommes intéressés aux caractéristiques éducationnelles et de formation, pour analyser en dernier lieu les caractéristiques professionnelles. Pour chacune des caractéristiques retenues, nous avons opté pour des analyses des fréquences simples que nous présentons dans les paragraphes suivants.

6.1.2.1. Caractéristiques démographiques

Pour l'analyse des caractéristiques démographiques des migrants objet de notre attention, nous avons retenu différentes variables qui se rapportent à l'âge, au genre, à l'état civil, à l'année de départ et au pays d'accueil actuel. L'examen des résultats obtenus nous a permis d'avancer différents constats décrits comme suit :

Analyse selon le genre

La grande majorité de migrants ayant participé à l'étude est composée d'hommes avec un taux qui a atteint 86%, alors que celui des femmes ne représente que 14%. Un résultat assez nuancé par rapport à la lecture institutionnelle qui attribue plus de présence de femmes dans la population des migrants hautement qualifiés. Un tel constat peut s'expliquer par une raison d'ordre méthodologique. En effet, les données de l'enquête portent sur une observation instantanée au moment de sa passation. Aussi, et d'une manière aléatoire, on ne connaît pas préalablement si le candidat serait un homme ou une femme. Les lectures institutionnelles semblent traduire plutôt des flux d'évolution, ce qui nous situe dans des horizons temporels différents. Quoiqu'il en soit, l'on peut considérer que la faible présence de sujets de sexe féminin parmi les migrants hautement qualifiés, telles que nous font ressortir les résultats de l'enquête peut s'expliquer par des raisons d'ordre familial, éducationnelles et professionnelles. Il serait tout à fait plausible de considérer que les sujets de sexe féminin vu leurs contraintes familiales, leur parcours éducatif qui ne s'achève pas forcément, et leurs occupations professionnelles, sont moins enclines de mener une expérience migratoire.

Tableau 17. Répartition selon le genre

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	172	84,7	86,0	86,0
	Femme	28	13,8	14,0	100,0
	Total	200	98,5	100,0	
Manquant	99999	3	1,5		
Total		203	100,0		

Etat civil

En procédant à l'analyse selon l'état civil, nous observons que la majorité des sujets interrogés est composée de personnes mariées avec un taux de 85,1%, alors que les célibataires ne représentent que 13,4%, et les divorcés 1.5%. Même constat pour la variable précédent, nous observons une différence notable entre les idées que se font les responsables institutionnels et les données empiriques. L'on peut considérer que, à la différence des autres catégories de migrants où l'on observe la présence particulière de jeunes célibataires, les migrants hautement qualifiés se singularisent par le fait qu'ils soient plus « engagés » au niveau de leurs statuts matrimoniaux. Il résulte à la fois curieux mais tout à fait logique. Le caractère étonnant que comporte cette observation réside dans le fait de s'interroger comment des individus plus liés par des contraintes familiales (étant mariés avec ou sans enfants) décident tout de même de mener une expérience migratoire. Il faut vraiment chercher des motivations assez profondes pouvant conduire à un tel choix. Par ailleurs, et si l'on prend en considération la durée des études effectuées (qui sont relativement longues pour les profils étudiés) associées au nombre d'années d'expérience permettant de se positionner sur le marché du travail international, il serait tout à fait naturel d'acquiescer le résultat que nous livre les données fournies par notre enquête.

Tableau 18. Etat civil

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Marié	172	84,7	85,1	85,1
	Divorcé	3	1,5	1,5	86,6
	Célibataire	27	13,3	13,4	100,0
	Total	202	99,5	100,0	
Manquant	99999	1	5,		
Total		203	100,0		

Analyse selon l'âge :

L'on constate que le pourcentage le plus élevé des compétences émigrées appartient à la classe d'âge 41-50 (40,3%), suivi de celle des 31-40 ans (27,9%), vient ensuite la classe des 51-60 avec un taux de 23,4%. Les chiffres les plus faibles sont enregistrés chez les plus de 60 ans (1%), et les plus jeunes, âgés entre 20-30 ans (7,5%). Un résultat qui corrobore avec les lectures des responsables institutionnels qui considèrent que les migrants hautement qualifiés sont des personnes relativement âgées. L'on peut trouver des éléments justificatifs à ce constat, dans le sens où les personnes appartenant aux classes qui enregistrent les pourcentages le plus élevés (entre 41-50 et 31-40), confrontées à répondre à plusieurs engagements familiaux (éducation des enfants, logement, confort...), expriment des besoins d'expatriation qui leur permettraient d'obtenir des revenus plus élevés et de remplir ainsi leurs missions de chef de famille.

Tableau 19. Répartition selon l'âge

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	et plus 60	2	1,0	1,0	1,0
	51-60	47	23,2	23,4	24,4
	41-50	81	39,9	40,3	64,7
	31-40	56	27,6	27,9	92,5
	20-30	15	7,4	7,5	100,0
	Total	201	99,0	100,0	
Manquant	99999	2	1,0		
Total		203	100,0		

6.1.2.2. Les caractéristiques éducationnelles et de formation

Les informations recueillies auprès des responsables institutionnelles ne nous ont pas permis de disposer d'éléments détaillés relatifs aux caractéristiques institutionnelles au même titre que celles offertes par l'enquête de terrain. Les interprétations que nous livrons ainsi se baseront uniquement sur ces dernières et portent sur les variables suivantes : le dernier diplôme obtenu, le lieu de son obtention et à la spécialité.

Dernier diplôme obtenu

En retenant le diplôme de Mastère (système LMD), comme diplôme de base pour définir les migrants hautement qualifiés, l'analyse des données recueillies nous a permis de constater que 54% des sujets disposent d'un diplôme d'ingénieur, 33,6% sont titulaires d'une Mastère, et 12,4% sont porteurs d'un diplôme de doctorat.

Tableau 20. Dernier diplôme obtenu

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Mastère	68	32,5	33,4	33,6
	Doctorat	25	12,3	12,4	46
	Diplôme Ingénieur	109	53,7	54,0	100
	Total	202	99,5	100,0	
Manquant	99999	1	5,		
Total		203	100,0		

Lieu de l'obtention du diplôme

En analysant le lieu de l'obtention du dernier diplôme des compétences émigrées, on se rend compte que 78,6% ont obtenu leur diplôme en Tunisie, leur pays d'origine, alors que 21,4% ont obtenu leur dernier diplôme à l'étranger. Les deux pays dans lesquels un effectif important de compétences tunisiennes a obtenu son diplôme sont la France, avec un taux de 8,9%, suivie du Canada avec un taux de 7,3%.

Tableau 21. Lieu de l'obtention du dernier diplôme

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tunisie	151	74,4	78,6	78,6
	Russie	1	,5	,5	79,2
	Maroc	1	,5	,5	79,7
	Gabon	1	,5	,5	80,2
	France	17	8,4	8,9	89,1
	Etats-Unis	2	1,0	1,0	90,1
	Canada	14	6,9	7,3	97,4
	Belgique	2	1,0	1,0	98,4
	Allemagne	2	1,0	1,0	99,5
	Algérie	1	,5	,5	100,0
	Total	192	94,6	100,0	
Manquant	99999	11	5,4		
Total		203	100,0		

La discipline

En procédant à une analyse selon la discipline, nous constatons que 67,6% des compétences émigrées concernées par notre enquête en ligne ont obtenu leurs diplômes en sciences de l'ingénieur (Génie mécanique/Génie civile / Génie électrique / Télécoms / Informatique). Ceci nous semble en concordance avec notre analyse portant sur la nature des diplômes à travers laquelle nous avons dégagé que plus de la moitié de nos répondants disposent d'un diplôme d'ingénieur. En deuxième lieu, se placent les sciences Sociales (droit / économie / gestion), avec un taux de 20,2%, suivies des sciences humaines (Sociologie / Psychologie / Histoire / Géographie / Langues) avec un taux de 6,6%, puis on trouve les sciences médicales (Médecine / Médecine dentaire / pharmacie) suivies des sciences exactes (mathématiques / physique / chimie) avec des taux respectifs de 3,5% et 3%.

Tableau 22. Discipline

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Sciences Sociales (droit / Economie / gestion)	40	19,7	20,2	20,2
	Sciences médicales (Médecine / Médecine dentaire / pharmacie)	7	3,4	3,5	23,7
	Sciences Humaines (Sociologie / Psychologie / Histoire / Géographie / Langues)	13	6,4	6,6	30,3
	Sciences exactes (mathématiques / physique / chimie)	6	3,0	3,0	33,3
	Sciences de l'ingénieur (Génie mécanique/Génie civile / Génie électrique / Télécoms / Informatique)	132	65,0	66,7	100,0
	Total	198	97,5	100,0	
Manquant	99999	5	2,5		
Total		203	100,0		

6.1.2.3. Caractéristiques Professionnelles

Les caractéristiques professionnelles constituent un autre aspect que nous avons choisi de saisir pour bien comprendre le profil des compétences tunisiennes émigrées. C'est ainsi que nous avons sélectionné certaines variables considérées comme pertinentes pour nous permettre de cerner davantage le profil de la population concernée parmi lesquelles celles qui se rapportent à l'expérience professionnelle en Tunisie, et celles relatives à l'emploi actuel.

Avoir ou non une expérience professionnelle en Tunisie

Les données obtenues nous enseignent que 94,6% des sujets disposent d'une expérience professionnelle avant d'entamer leur projet migratoire. Cela nous permet d'affirmer qu'en plus du diplôme, le fait de disposer d'une expérience professionnelle dans la spécialité, constitue un atout qui maximise la chance de pouvoir trouver un emploi dans le pays de destination.

Tableau 23. Avoir ou non une expérience professionnelle en Tunisie

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	192	94,6	94,6	94,6
	Non	11	5,4	5,4	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Nombre d'années d'expérience professionnelle en général

L'examen du nombre d'années d'expérience professionnelle en général nous permet de constater que la grande majorité des compétences tunisiennes émigrées ont une longue expérience professionnelle. En effet, 66,7% ont exercé pendant une période supérieure à 15 ans, 14,6% ont une expérience pendant une période comprise entre 10 et 14 ans, 9,6% ont exercé pendant une période comprise entre 5 et 9 ans, et le reste (soit 9%) ont une expérience moins de 4 ans. Ainsi, pouvons déduire que le nombre d'années d'expérience professionnelle en Tunisie constitue pour les personnes concernées une richesse qui maximise leurs chances pour pouvoir arracher un emploi dans les pays demandeurs.

Tableau 24. Nombre d'années d'expérience professionnelle en général

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	et plus 15	132	65,0	66,7	76,3
	10-14	29	14,3	14,6	90,9
	5-9	19	9,4	9,6	9,6
	0-4	18	8,9	9,1	100,0
	Total	198	97,5	100,0	
Manquant	99999	5	2,5		
Total		203	100,0		

Nombre d'années d'expérience dans le dernier emploi occupé en Tunisie avant l'émigration

Selon les données obtenues, nous avons observé que les compétences tunisiennes émigrées ont généralement une longue expérience dans le dernier emploi occupé en Tunisie. En effet, 25,9% ont une expérience comprise entre 10 et 14 ans, pour 21% cette expérience dépasse les 15ans, et pour 19,2% elle est comprise entre 6 et 9 ans. Enfin, pour le reste nous constatons que 16,1% ont une expérience qui varie entre 3 et 5 ans et que 17,1% ont une expérience inférieure à deux ans. Ainsi, nous pouvons conclure qu'en plus du diplôme élevé, le nombre d'années d'expérience dans l'emploi occupé dans sa spécialité constitue pour tout candidat à l'émigration un autre atout important qui lui permet de valoriser sa candidature.

Tableau 25. Nombre d'années d'expérience dans le dernier emploi occupé en Tunisie avant l'émigration

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0-2	33	16,3	17,1	100,0
	3-5	31	15,3	16,1	35,2
	6-9	37	18,2	19,2	19,2
	10-14	50	24,6	25,9	82,9
	et plus 15	42	20,7	21,8	57,0
	Total	193	95,1	100,0	
Manquant	99999	10	4,9		
Total		203	100,0		

D'une manière synthétique, et en ce qui concerne l'expérience professionnelle des sujets enquêtés, l'on constate qu'ils en disposent d'une longue carrière qui dépasse en majorité les dix années. Il serait tout à fait intéressant de s'interroger sur le manque à gagner qui pourrait être causé aux entités économiques qui les occupaient en termes d'encadrement de leurs jeunes collaborateurs mais aussi de valeur ajoutée qu'ils pourraient leur apporter. Un effet qui ne se mesure pas uniquement à une échelle micro économique au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du secteur économique qui les occupait.

Dernier emploi occupé en Tunisie

L'analyse des données relatives au dernier emploi occupé avant de quitter la Tunisie, nous démontre qu'uniquement 3,6% des compétences émigrées n'étaient pas occupées. Certaines étaient sans emploi, alors que les autres poursuivaient leurs études. Pour le reste, elles occupaient toutes un emploi dans les différents secteurs que nous avons déjà mentionnés auparavant. On trouve en premier lieu les ingénieurs, puis les cadres d'entreprise, suivi des enseignants universitaires et des médecins.

En revenant au tableau précédent, nous pouvons déduire que les emplois occupés actuellement par les compétences tunisiennes émigrées reproduisent, avec des différences insignifiantes, ceux qui l'étaient avant l'entame du projet migratoire. Il s'agit ainsi d'une mobilité géographique ac-

compagnée d'une mobilité professionnelle, sans qu'elle soit génératrice d'une forme quelconque de promotion dans la vie au travail. Un constat qui alimenterait les argumentations relatives aux motivations ayant sous-tendu les projets migratoires.

Tableau 26. Dernier emploi occupé en Tunisie

	Nt	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Sans emploi	3	1,5	1,5	1,5
	Médecin	4	2,0	2,1	3,6
	Ingénieur informaticien	41	20,2	21,0	24,6
	Ingénieur Industriel	59	29,1	30,3	54,9
	Etudes	4	2,0	2,1	56,9
	Enseignant universitaire	8	3,9	4,1	61,0
	Chef de service	1	,5	,5	61,5
	Cadre entreprise	75	36,9	38,5	100,0
	Total	195	96,1	100,0	
Manquant	99999	8	3,9		
Total		203	100,0		

Secteur d'occupation avant l'émigration (Privé /public)

En analysant les données relatives au secteur occupé avant l'émigration, nous constatons que 68,9% des compétences tunisiennes émigrées proviennent du secteur public, alors que 19,9% proviennent du secteur semi-public et uniquement 11,2% proviennent du secteur privé. Ces données nous permettent de dégager que le secteur public retient moins ses compétences pour différentes raisons que nous analyserons dans les chapitres qui suivent.

Tableau 27. Secteur d'occupation avant l'émigration

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Semi Public	39	19,2	19,9	19,9
	Public	135	66,5	68,9	88,8
	Privé	22	10,8	11,2	100,0
	Total	196	96,6	100,0	
Manquant	99999	7	3,4		
Total		203	100,0		

6.2. Profil type de la compétence tunisienne émigrée

En faisant la synthèse des différentes données qui nous ont servi pour analyser et connaître le profil des compétences tunisiennes émigrées à partir des différentes caractéristiques retenues, nous sommes en mesure de tracer le profil type des compétences tunisiennes émigrées selon les dimensions suivantes :

Caractéristiques sociodémographiques : Il s'agit d'abord d'homme marié âgé entre 41 et 50 ans

Caractéristiques éducationnelles : C'est quelqu'un qui est titulaire d'un diplôme d'ingénieur obtenu dans une université tunisienne dans la discipline des sciences de l'ingénieur.

Caractéristiques professionnelles : Il s'agit d'une personne suffisamment expérimentée qui a au moins une quinzaine d'années d'expérience et ayant exercé dans le secteur public.

6.3. Destinations des compétences émigrées

6.3.1. Destinations et voies selon les acteurs institutionnels

Les responsables interviewés identifient, globalement, deux voies essentielles que les migrants hautement qualifiés privilégient pour obtenir un emploi à l'étranger :

La voie institutionnelle : C'est le cas des personnes qui passent par le biais, soit des structures publiques telles que de l'ATCT ou de l'ANETI, soit à travers des agences privées du placement pour trouver un poste de travail à l'étranger.

La voie individuelle : Il s'agit des personnes qui ont trouvé leur emploi à l'étranger par leurs propres moyens personnels. Il peut s'agir d'une offre à travers les sites internet spécialisés ou à travers l'accès directe aux sites des entreprises qui ont besoin de combler certains postes vacants. Certaines compétences se servent aussi de leurs réseaux de relations familiales, amicales ou encore professionnelles pour pouvoir décrocher un poste à l'étranger.

Sans donner une précision sur laquelle des deux voies est plus utilisée, les interlocuteurs considèrent que la voie institutionnelle permet un départ d'une façon mieux organisée, et de disposer d'un ensemble de données qui permettent aux migrants de bien démarrer leur expérience professionnelle dans le pays d'accueil.

En ce qui concerne les destinations recherchées par les compétences hautement qualifiées, les données recueillies nous ont permis d'identifier les zones suivantes :

Les pays du Golf (le Qatar, l'Arabie Saoudite, ...)

Le Canada

L'Allemagne

La France

Les Emirats Arabes Unis (EAU).

Certains pays africains

Là aussi, et sans donner des précisions sur laquelle de ces régions soit la plus attractive pour les migrants tunisiens hautement qualifiés, les responsables institutionnels interviewés considèrent que la préférence d'une zone par rapport à une autre dépend de deux facteurs communs à tous les départs :

L'appel du marché du travail provenant des pays d'accueil traduit par l'existence d'offres d'emploi dans les domaines de spécialisation des compétences candidates à l'immigration.

Les bons salaires et les bonnes conditions de travail que les pays d'accueil offrent aux compétences.

Par ailleurs, nos interlocuteurs mentionnent l'existence d'autres raisons qui soient plus spécifiques à un pays ou une région par rapport à une autre : Le Français pour ceux qui migrent vers le Canada et la France, l'arabe pour ceux qui choisissent de s'installer en Arabie Saoudite, et l'Anglais pour les Emirats arabes Unis. En ce qui concerne le choix de l'Allemagne, nos interlocuteurs considèrent qu'en plus des offres disponibles, les compétences ayant choisi cette destination se sont déjà un peu préparées en suivant des cours d'allemand et sont encore prêts à s'investir pour maîtriser davantage cette langue en vue de saisir l'occasion d'occuper le poste qui répond à leurs attentes.

Finalement, les arguments retenus par les responsables interrogés qu'ils pensent justifier le choix des migrants hautement qualifiés de s'installer dans des pays africains (particulièrement le Cameroun et la Côte d'Ivoire) reviennent à une considération tout à fait inédite : l'intelligence. Le propos d'un des responsables interviewés illustre ce que nous venons d'avancer « *certaines compétences sont intelligentes, elles se sont orientées vers l'Afrique, là-bas, elles sont bien traitées et gagnent bien leur vie, de plus elles rencontrent moins de concurrence* ».

Il ne s'agit là que de représentations véhiculées par les responsables institutionnels rencontrés dans le cadre de cette étude, à partir desquelles ils essayent de façonner le réel, l'interpréter et le comprendre. Toute la question consiste alors de savoir à quel degré ces opinions correspondent elles à la réalité ?

6.3.2. Destinations et voies selon l'enquête quantitative

L'analyse selon les pays de destination nous permet de déduire que les compétences tunisiennes se concentrent différemment dans plusieurs régions géographiques dans le monde. Les pays arabes viennent en premier lieu (37,7% des répondants sont installés dans un des pays de cette région), particulièrement les pays du Golf qui accueillent 30,9%. En deuxième lieu on trouve les pays européens qui représentent la destination pour 32,6% de compétences tunisiennes avec le taux de concentration le plus élevé en France où s'installent 25,8%. En troisième lieu, on trouve l'Amérique du Nord, qui accueille 21,7%, parmi elles, 20,9% sont installés au Canada. La région de l'Afrique, attire le taux le moins élevé avec 8%.

Tableau 28. Région d'accueil

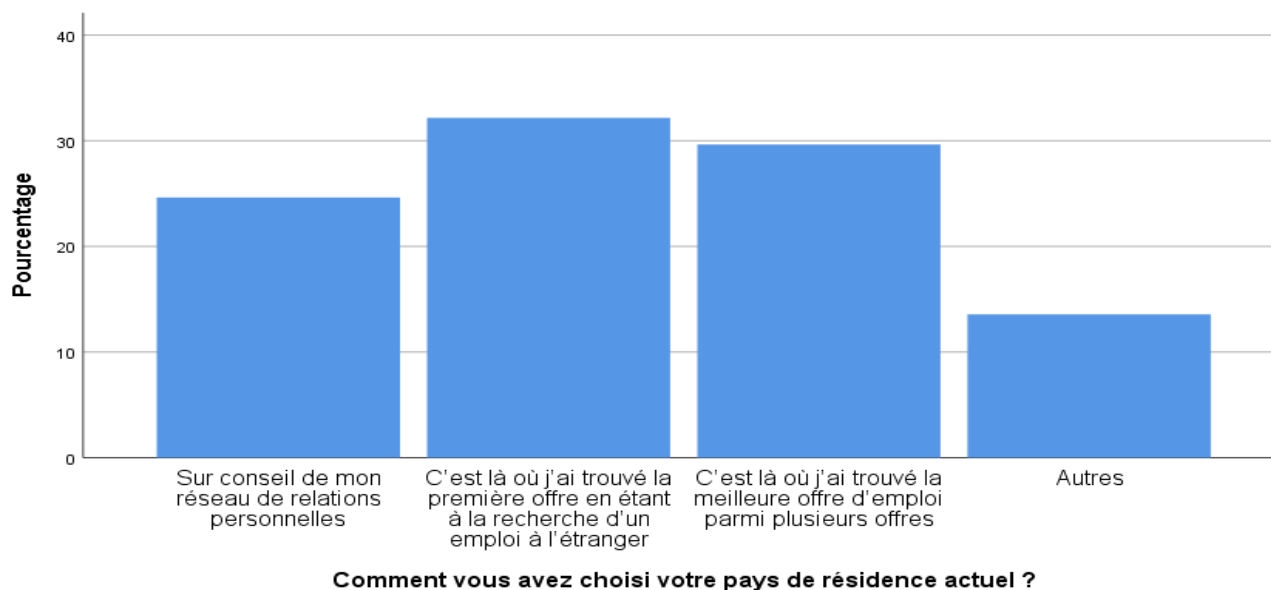
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Afrique	11	5,4	8,0	8,0
	Amérique du nord	30	14,8	21,7	29,7
	Europe	45	22,2	32,6	62,3
	Pays arabes	52	25,6	37,7	100,0
	Total	138	68,0	100,0	
Manquant	99999	65	32,0		
Total		203	100,0		

Un constat qui corrobore les opinions formulées par les responsables institutionnels mais qui les précisent davantage en fournissant des données chiffrées.

Par ailleurs, et concernant les raisons du choix du pays actuel d'installation, les résultats obtenus nous permettent d'effectuer une lecture qui complète celle avancée par les responsables institutionnels interrogés à ce sujet. Rappelons que ces derniers considéraient que la dynamique du marché du travail des pays d'installation et les niveaux de rémunération constituent des éléments essentiels qui influencerait le choix d'un pays ou région par rapport à une autre. Il était également question de proximité géographique avec une action plus spécifique qui fait correspondre la maîtrise d'une langue particulière à un pays donné. En s'adressant directement aux sujets concernés, et en faisant jouer les dimensions géographique ou professionnelles comme étant sous-jacentes au choix du pays d'installation, le constat identifié plus haut peut être complété par d'autres enseignements de pareille importance.

Le graphique ci-dessous présenté renseigne sur les modalités ayant sous tendues le choix du pays de destination. L'on peut constater la prédominance de deux logiques majeures : la première (31,5% des répondants) a privilégié une orientation plutôt à rationalité limitée en optant pour la proposition ; « c'est là où j'ai trouvé la première offre en étant à la recherche d'un emploi à l'étranger », opposée à une seconde (29,1% des réponses) qui favorise une tendance plus rationnelle en sublimant le fait que le choix du pays d'installation intervient suite à une comparaison entre plusieurs offres d'emploi. Il est également utile de mentionner la présence non négligeable d'un troisième groupe qui rationalise sa décision de migrer à la suite de conseils prodigués par son réseau professionnel (24,1% des réponses). Majoritairement, le choix du pays d'installation paraît constituer une décision qui émane d'un démarche plutôt réfléchie qu'opportuniste.

Figure 16. Choix du pays de résidence actuel



Pour compléter cette lecture d'identification des pays et régions d'installation des migrants tunisiens hautement qualifiés, ainsi que des raisons qui sous tendaient un tel choix, nous proposons dans ce qui suit des informations sur l'emploi actuel ainsi que les logiques qui ont animé sa préférence.

6.3.3. L'emploi actuel et les raisons de son choix

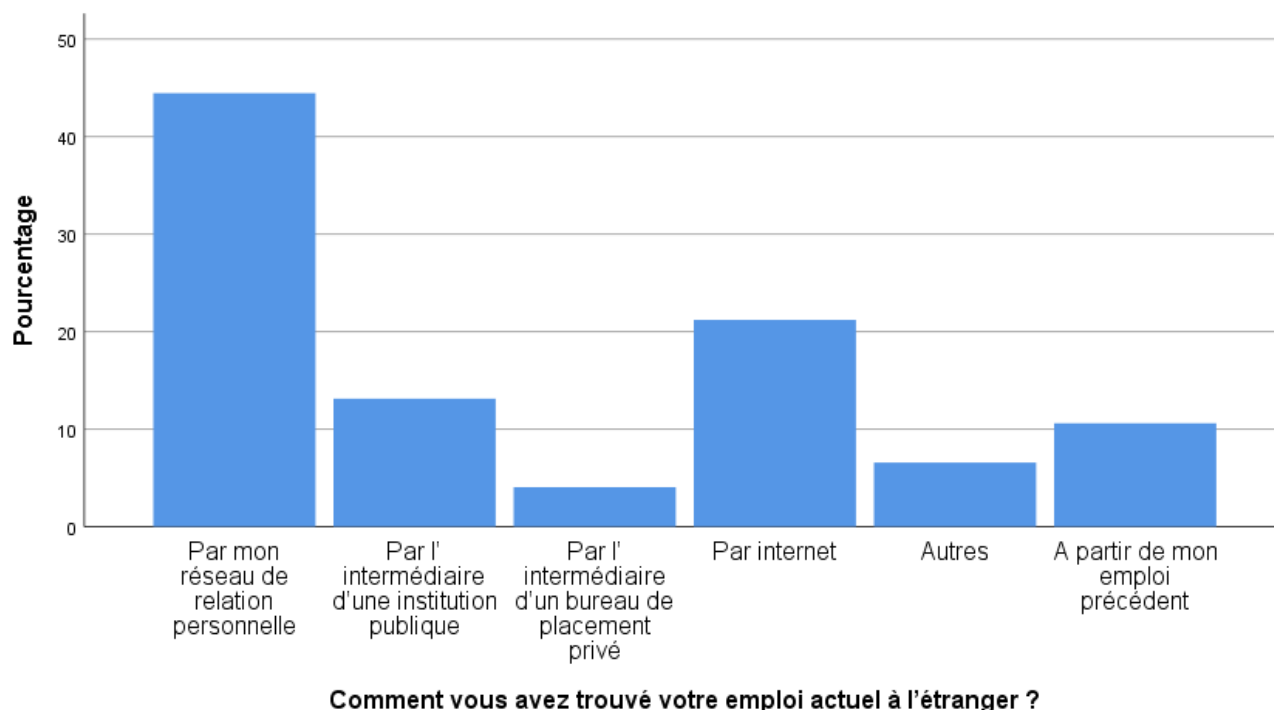
Comme nous pouvons le lire à partir du tableau suivant, la majorité des compétences tunisiennes émigrées (58,4%), sont employées actuellement en tant qu'ingénieurs avec un taux de 33% dans le secteur industriel et 25,1% dans le secteur informatique. En second lieu on trouve que 27,2% sont employées en tant que cadre d'entreprise, suivies de celles qui sont occupées dans le secteur de l'enseignement supérieur avec un taux de 7,2% puis viennent celles employées en tant que cadres dans les organisations internationales avec un taux de 4,6%. Enfin, nous trouvons celles exerçant en tant que médecins avec un taux de 2,1% et en tant que conseiller financier avec un taux de 0,5%. Comme nous l'avons démontré dans les analyses précédentes, les compétences tunisiennes émigrées sont fortement présentes dans le secteur de l'ingénierie.

Tableau 29. Emploi actuel

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Médecin	4	2,0	2,1	2,1
	Ingénieur informaticien	50	24,1	25,1	29,8
	Ingénieur Industriel	65	32,0	33,3	60,5
	Enseignant universitaire	14	6,9	7,2	67,7
	Conseiller financier	1	5,	5,	68,2
	Cadre organisation internationale	9	4,4	4,6	72,8
	Cadre entreprise	53	26,1	27,2	100,0
	Total	195	96,1	100,0	
Manquant	99999	8	3,9		
Total		203	100,0		

Le réseautage personnel intervient également comme dimension structurante de l'obtention de la première information pour le choix de l'emploi actuel à l'étranger. Le graphique ci-dessous présenté nous permet d'abord, de confirmer ce constat dans la mesure où l'on observe que 44,4% des sujets interrogés déclarent avoir obtenu la première information pour trouver leur emploi actuel à l'étranger par l'intermédiaire de leur réseau de relations personnelles. Par ailleurs, il est aisé de constater la prépondérance des voies purement personnelles dans ce type de démarches (soit par internet ou par le réseau personnel), au détriment de la piste institutionnelle représentée ici par l'intermédiation des structures publiques (13,1%) et les bureaux de placement privés (4%). Un constat assez lourd en renseignements si l'on prend en considération l'orientation des politiques publiques censées faciliter l'accès à l'information pour l'obtention d'un emploi à l'étranger pour les compétences à travers ces agences institutionnelles, et le poids de la demande du marché Européen sensé être canalisé par les intermédiaires privés.

Figure 17. Moyens de l'obtention de la première information à propos de l'emploi actuel à l'étranger



Au terme de cette lecture des profils des migrants hautement qualifiés, de leurs destinations et de leurs occupations actuelles, et sur la base d'une approche comparative entre des données issues des entretiens qualitatifs réalisés auprès de responsables institutionnels, à celles fournies à partir d'une enquête de terrain, l'on peut retenir les éléments suivants :

Dans certains cas de figures, nous avons constaté une différence significative entre la représentation institutionnelle et les données empiriques. Ces divergences ont concerné notamment la question du profil des migrants hautement qualifiés, en ce concerne leur âge, leur genre, et leur statut matrimonial.

Dans d'autres cas, les données de l'enquête sont venues compléter ou affiner les opinions véhiculées par les acteurs institutionnels. Cet état de fait a concerné particulièrement les variables liées à aux régions ou pays de destination, au secteurs touchés par la migration hautement qualifiée, les spécialités de ses auteurs, ...

Finalement, l'on a pu identifier des affinements apportés par les données quantitatives notamment pour tout ce qui concerne les caractéristiques éducationnelles et professionnelles du profil des migrants hautement qualifiés, ainsi que certaines questions liées à son emploi.

7. Les facteurs soutenant les motivations des migrants hautement qualifiés

La littérature spécialisée traitant la question de la migration des tunisiens hautement qualifiés focalise souvent son intérêt sur les raisons qui ont motivé cette frange de la population à quitter leurs pays. L'on énumère ainsi un ensemble de facteurs pouvant constituer des motifs conduisant les individus à choisir de quitter leur pays d'origine, pour aller s'installer dans d'autres zones. On peut citer dans ce sens les conditions sociales et économiques du pays, les niveaux de rémunération, le climat et conditions de travail. Des lectures qui ne manquent pas d'intérêt ; mais sont-elles traductrices de la complexité de la réalité ? La réponse à cette question nous conduit à diversifier les sources d'informations en sollicitant, à la fois, les opinions des responsables institutionnels et les réponses d'un échantillon de la population concernée. Par ailleurs, et dans nos démarches empiriques au niveau de l'enquête menée à cet effet, l'on envisage d'élargir le paradigme interprétatif des motivations des migrants hautement qualifiés. L'on part ainsi de l'hypothèse que, vu la spécificité de cette population (niveau de diplôme, expérience professionnelle, statut social), il serait opportun d'observer non seulement les motivations sous-jacentes à leur migration mais plutôt de décortiquer le projet en tant que tel. Plus précisément, l'analyse associera à la composante motivationnelle, la rationalisation de la décision de migrer, les moyens mis en œuvre pour la concrétiser, et une évaluation de l'expérience menée.

Avant de livrer une telle interprétation, intéressons-nous d'abord aux représentations que les responsables institutionnelles portent sur la question.

7.1. Les facteurs de l'émigration des compétences selon les acteurs institutionnels

Dans leurs lectures des éléments pouvant expliquer cette question des motivations et des facteurs qui la sous-tendent, telles qu'elles ressortent à partir des entretiens menés à cet effet, les responsables institutionnels distinguent entre deux types de facteurs : les premiers considérés comme communs à tous les migrants hautement qualifiés, les seconds renvoient à des dimensions plus spécifiques.

7.1.1. Les facteurs communs à tous les émigrés.

Cette catégorie de facteurs renvoie à des éléments contextuels et d'environnement caractérisant les pays de départ ou de destination. Nous y retrouvons les échos de la théorie de « répulsion/attraction » (push-pull) sur les migrations internationales considérant la mobilité des personnes comme résultante de l'une des deux raisons suivantes : la première a trait aux conditions spécifiques à la communauté d'origine qui poussent les travailleurs concernés, à partir à la recherche

d'un environnement meilleur. Quant à la deuxième, elle est en rapport avec les sociétés d'accueil qui offrent des conditions de vie et de travail attirantes et satisfaisantes pour les personnes à la recherche d'une vie meilleure.

7.1.1.1. Conditions économiques et politiques de la Tunisie

Selon les acteurs interviewés, les conditions économiques et politiques de la Tunisie, poussent les compétences hautement qualifiées à quitter le pays en raison de :

L'instabilité politique qui règne dans le pays depuis 2011, a fait que les compétences, à l'instar de tous les autres citoyens, n'ont pas de visibilité sur l'avenir et que leurs perspectives restent ambiguës, ne permettant pas de se projeter dans le futur et d'avoir des ambitions personnelles, familiales et professionnelles. Un participant à l'étude nous livre ce qui suit *« comme tous les autres citoyens, les compétences ne voient pas la situation claire, en raison des changements fréquents et des querelles politiques. Elles ne peuvent pas imaginer qu'est ce qui peut arriver demain »* De son côté le représentant de l'OTE confirme que *« l'état de transition et de dérèglement dans lequel se trouve le pays, nous conduit à dire que la migration va perdurer, et qu'il serait indispensable « de miser sur des projets de développement »*.

Le manque de sécurité : En raison des attentats terroristes et de l'évolution de la délinquance et de la criminalité, un sentiment d'insécurité s'est installé dans le pays. Ainsi, les compétences hautement qualifiées essaient de saisir les opportunités qui s'offrent à elles pour partir et s'installer dans un environnement plus sécuritaire. C'est ce que nous comprenons à partir des propos recueillis auprès d'un acteur institutionnel ayant participé à l'étude. *« Depuis quelques années, on n'est plus en sécurité et chacun de nous essaye de se protéger. Lorsqu'on sort de chez soi, on n'est pas sûr de rentrer ; et les compétences hautement qualifiées ayant plus de chance de trouver un emploi à l'étranger, lorsqu'elles trouvent l'occasion, elles ne la ratent pas »*.

L'augmentation du coût de la vie et la détérioration du pouvoir d'achat figurent également, parmi les raisons évoquées par nos participants à l'étude, comme des facteurs qui poussent les personnes hautement qualifiées à quitter le pays. La détérioration fut également évoquée en ce sens comme le témoigne le propos recueilli auprès d'un interviewé *« je comprends parfaitement les compétences qui émigrent. Aujourd'hui, quel que soit ton salaire, tu ne peux pas tout avoir ; les prix augmentent sans limites, alors que les salaires restent trop bas. De plus, pour les gens qui ont consacré une grande partie de leur vie aux études, ils veulent bien vivre »*.

L'augmentation du chômage et la diminution des investissements paraissent aussi comme facteurs ayant incité les personnes hautement qualifiées à quitter le pays notamment durant la période post révolution de 2011. Selon cette lecture, plusieurs diplômés ayant fait des études universitaires très avancées en médecine, en ingénierat et dans d'autres spécialités se sont trouvés sans emploi. Le tissu économique, en raison de la diminution des investissements nationaux et étrangers, n'est plus en mesure d'absorber les sortants du système de l'enseignement supérieur. Ainsi, plusieurs détenteurs de diplôme postuniversitaire se trouvent au chômage ; ce qui les pousse à quitter le pays pour de perspectives professionnelles meilleures. Cet argumentaire provient d'un témoignage recueilli auprès d'un acteur institutionnel public qui remarque que les compétences quittent le pays *« lorsqu'elles ne parviennent pas à trouver un emploi qui répond à*

leurs aspirations, encore moins à l'évolution de leurs savoir ». Dans le même ordre d'idées un acteur institutionnel appartenant aux organisations professionnelles nous rapporte que « Lorsqu'on passe toute sa vie à faire des études et on se trouve en chômage, on s'accroche à toutes les pistes, surtout qu'il y a peu d'espoir que les choses s'améliorent en raison de l'absence des investissements, les hommes d'affaires sont de plus en plus réticents et ne veulent pas investir, surtout que les mouvements sociaux ne s'arrêtent pas ».

7.1.1.2. Salaires et conditions de travail

En raison des caractéristiques politiques et économiques de la Tunisie, les conditions de travail dans les différents secteurs d'activité, particulièrement dans le secteur public, se sont détériorées, et les salaires ne suivent pas le rythme de l'évolution du coût de la vie. Voilà ce que disent certains de nos interlocuteurs à ce propos : *« dans les établissements publics, dans tous les secteurs, en raison des difficultés des finances publiques, les cadres supérieurs dans tous les domaines ne trouvent même pas les moyens de travail quotidien. Parfois, même pour écrire une note tu ne trouves pas de quoi l'écrire. Si une machine quelconque, même une imprimante, tombe en panne, on ne trouve pas de quoi la réparer ou la remplacer ».* A un autre de corroborer dans le même sens : *« les conditions de travail et les salaires dans le secteur public ne sont plus du tout attirants ; les hauts cadres et les compétences hautement qualifiées font leurs efforts et résistent. Mais quand les choses durent, ils finissent par être démotivés et abandonner pour se lancer dans la recherche d'un poste de travail sur le marché international. ».* Un autre représentant institutionnel va plus loin dans son analyse des bas salaires et des mauvaises conditions de travail, pour considérer que *« l'inaction des pouvoirs publics pour retenir les compétences et les attirer à travers la motivation matérielle les rend implicitement responsables des départs des compétences ».*

A titre illustratif de cet argumentaire centré sur la relation entre les conditions de travail, les bas salaires dans le secteur public et la migration des compétences hautement qualifiées, nous reprenons les éléments évoqués par le secrétaire général du conseil de l'ordre des médecins³¹, qui considère que ses homologues, exerçant dans le secteur public, rencontrent beaucoup de difficultés pour bien remplir leurs fonctions en raison des mauvaises conditions de travail, et qui se caractérisent par :

Une surcharge des services hospitaliers (Urgences, Consultations et hospitalisation).

Un manque ou une vétusté du matériel.

Un manque du personnel médical et paramédical.

Une insécurité (violence et agressivité des parents et accompagnants des malades).

En ce qui concerne les salaires, la même source nous a permis de constater que les médecins tunisiens reçoivent des salaires très bas comparés à leurs homologues exerçant dans les pays européens. A titre d'exemple, en France, un médecin spécialiste possédant un diplôme étranger

31- Dr Nazih ZGHAL, Secrétaire Général, Conseil National de l'Ordre des Médecins(2019) Émigration des médecins Etat des lieux et recommandations/ Intervention le 05/12/2019 lors de la rencontre organisée par FES, sur la fuite des cerveaux.

et ayant obtenu l'équivalence, touche une rémunération mensuelle moyenne de 2500 euros, soit à peu près 7200 dinars tunisiens. En Tunisie, un médecin, chef de service en santé touche 3200 dinars soit l'équivalent d'à peu près 1000 euros. Ainsi, nous pouvons dégager l'énorme inégalité des salaires qui représente une raison qui pousse les médecins tunisiens à émigrer.

7.1.1.3. Les facteurs d'attraction dans les pays d'accueil

Selon l'analyse des données obtenues, nous avons constaté que tous les acteurs institutionnels ayant participé à l'étude, sont unanimes à considérer que les pays d'accueil offrent de meilleures conditions de vie et de travail aux compétences hautement qualifiées. Ces dernières trouvent à leur disposition tous les moyens nécessaires pour s'investir dans leur travail, et pour être satisfaites des efforts qu'elles ont faits pour réussir leurs études jusqu'au bout. Elles trouvent également le confort et les bonnes conditions de vie qui leur permettent d'être rassurées quant à l'avenir de leurs enfants. Voilà ce que disent certains de nos interlocuteurs à ce propos : *« les autres pays leur offrent tout ce qu'elles veulent pour bien travailler, pour bien vivre, leurs enfants font leur scolarité dans des systèmes développés et auront de bonnes perspectives » « elles n'ont pas à s'inquiéter de quoi que ce soit ; c'est normal, qui ne veut pas travailler et vivre dans de bonnes conditions. »*

Selon le représentant de l'UTICA, certaines compétences émigrent vers les pays européens car l'Union Européenne a mis en place un système qui facilite leur accueil et leur établissement dans les pays de destination, notamment lorsqu'il s'agit des ingénieurs et des médecins.

7.1.2. Les facteurs spécifiques aux compétences

En plus des raisons générales qui concernent tous les émigrés, les données recueillies, nous ont permis de saisir qu'il existe certains facteurs, que nous considérons comme spécifiques aux compétences hautement qualifiées, et qui les poussent à faire le choix de quitter le pays et vivre une expérience migratoire.

7.1.2.1. La satisfaction des ambitions scientifiques (dans le domaine des études et de la recherche)

Selon certains participants à notre enquête, les compétences hautement qualifiées, ont plus d'ambitions. Elles ont aussi le sentiment qu'elles peuvent faire plus de création et d'innovation dans leurs spécialités et qu'elles ont plusieurs potentialités latentes qu'il faut développer. Ne trouvant pas les moyens de pouvoir s'exprimer dans les postes qu'elles occupent en Tunisie, elles finissent par chercher les opportunités qui leur permettent d'aller jusqu'au bout de leur projets et de leurs ambitions. C'est ce qu'en témoigne le propos suivant recueilli auprès d'un acteur institutionnel interviewé *« allez voir dans les laboratoires de recherche en France, en Allemagne, au Canada, aux Etats unis, vous allez constater combien de tunisiens et d'arabes travaillent dans ces lieux. On trouve les chefs d'équipe de recherche, les articles publiés, alors que dans leurs pays d'origine, ils étaient marginalisés, sans valeur. »*

7.1.2.2. La recherche de nouvelles perspectives professionnelles : Répondre à ses ambitions professionnelles

Selon certains interviewés, les compétences tunisiennes hautement qualifiées dans plusieurs secteurs publics, en raison des textes réglementaires les caractérisant, se trouvent en situation de blocage dans leur évolution de carrière. Elles ne trouvent plus de possibilités pour évoluer, alors qu'elles sont encore en âge de production et d'innovation. Elles se sentent aussi suffisamment capables d'évoluer et d'améliorer le contenu de leur travail, mais elles s'y abstiennent par manque de mécanismes de reconnaissance. Progressivement, elles perdent le goût de travail et deviennent habitées par la démotivation. Face à cette situation de blocage, elles prennent le choix de changer de lieu de travail dans l'espoir de trouver de nouvelles perspectives. Certaines choisissent simplement de changer d'employeur lorsque l'occasion se présente, tout en restant au pays. D'autres n'hésitent pas à prendre la décision d'émigrer en vue de meilleures perspectives aussi bien professionnelles que familiales et personnelles. Comme en fait preuve le propos suivant recueilli auprès d'un acteur institutionnel public *« nos textes de lois sont classiques et n'encouragent pas les gens qui se distinguent ou qui veulent bien travailler. Après quelques années, le plafond est atteint donc il n'y a rien qui encourage à maintenir la motivation et l'innovation. Pour échapper à cette situation, les compétences encore vives, dynamiques et actives n'acceptent pas de continuer à exercer dans un rythme lent et dépourvu de sens jusqu'à la retraite. Elles choisissent alors de changer pour saisir toute occasion qui se présentent à elles ? »*.

7.1.2.3. La recherche d'un autre mode de vie

En plus des facteurs mentionnés, certains de nos interlocuteurs interviewés considèrent que les compétences hautement qualifiées ne se sentent pas satisfaites du mode de vie de toute la société. Ce n'est pas uniquement l'aspect matériel qui les intéresse, mais aussi le contexte et le mode de vie en général. Elles aspirent au respect de l'être humain, au respect des lois, à la liberté mais aussi à *« une société où règne la science »*. C'est ainsi qu'elles choisissent de quitter le pays pour vivre dans une société où elles se sentent plus à l'aise, plus valorisées, et plus respectées en tant qu'être humain.

En guise de synthèse à cette lecture institutionnelle des facteurs de migration des personnes hautement qualifiées, et des argumentaires qui la sous-tendent, nous retenons la diversité des éléments invoqués et parfois même leur singularité. Entre la présence de facteurs communs à tous les projets migratoires en relation avec des éléments contextuels et environnementaux des pays d'origine ou de destination, et d'autres plus spécifiques qui sont en relation avec des aspects plus personnels, les raisons conduisant les compétences tunisiennes à migrer varient d'une situation à l'autre.

Toutefois, malgré la richesse que peuvent contenir les interprétations fournies, nous sommes peu renseignés sur le poids de chacune d'elles par rapport aux autres. Qu'est-ce qui motive plus une personne à prendre une décision de migration. A quels types de rationalité se réfère-t-elle ? La réponse à ces questions a nécessité, comme expliqué plus haut, à changer le paradigme d'interprétation dont nous livrons, dans la section suivante, les principaux enseignements.

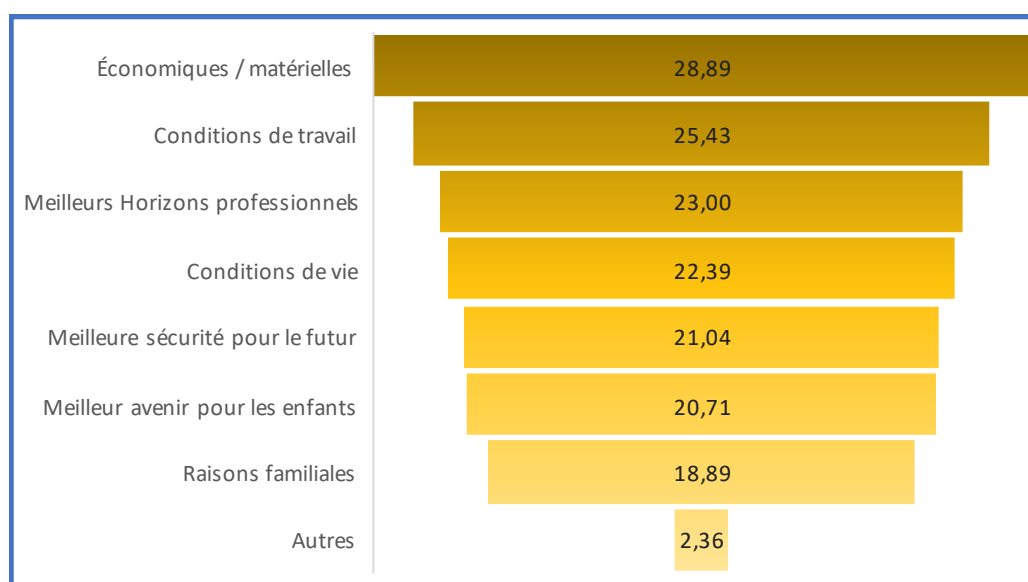
7.2. La lecture empirique des motivations, et les mécanismes de rationalisation des choix

Les données recueillies à partir de l'enquête menée auprès d'une population de compétences tunisiennes hautement qualifiées nous ont permis d'affiner les lectures institutionnelles évoquées plus haut et y apporter des éclairages assez intéressants. L'on tentera ainsi d'identifier, dans un premier paragraphe, la hiérarchie qu'accordent les sujets aux facteurs, économiques, environnementaux sociaux, dans leur décisions de migration ; et dans un second paragraphe, l'on tentera de scruter les logiques ayant conduits à de telles décisions.

7.2.1. La hiérarchisation des motivations

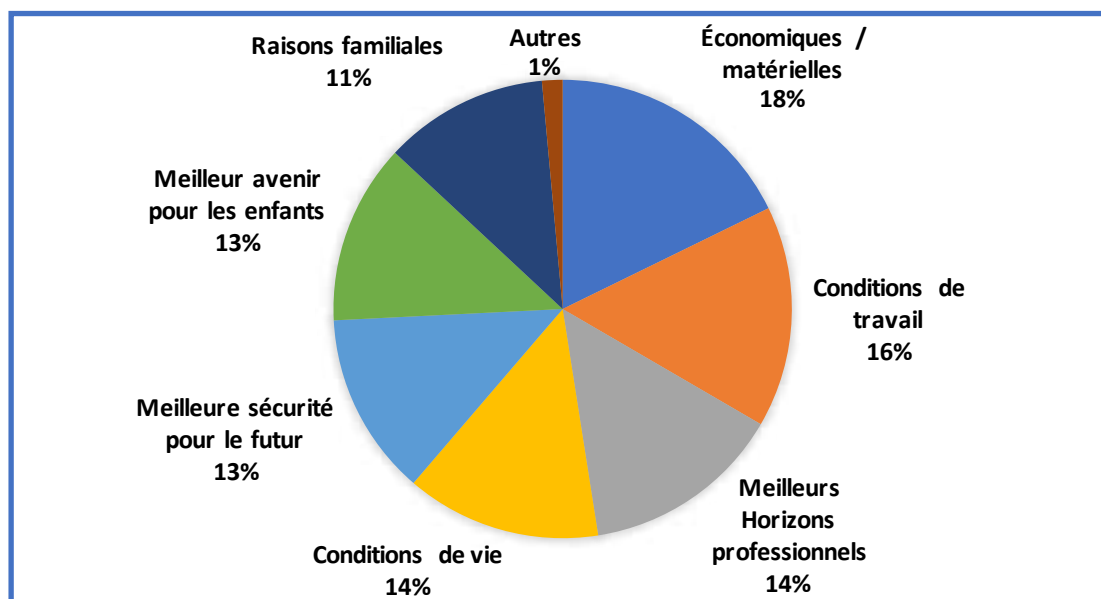
Nous avons sollicité les répondants à classer les éléments relatifs aux aspects économiques, les conditions de travail, les horizons professionnels, les conditions de vie, la sécurité pour le futur, l'avenir de leurs enfants, et les conditions de travail comme étant structurants de leurs motivations à migrer. L'on a ainsi attribué un score pour chaque item en accordant 7 points lorsqu'il s'agit du premier choix, 6 points pour le deuxième choix, et ainsi de suite jusqu'à 1 point pour le dernier choix. Le total des points obtenus est alors pondéré par rapport à la somme de valeurs des points soit 28 (7+6+5+4+3+2+1). Le schéma ci-dessous illustre ce classement :

Figure 18. Scores des motivations



Les raisons économiques et matérielles pointent en première position avec un score de 28,89, suivie de près par les conditions de travail (25,43), les meilleurs horizons professionnels 23 points, alors que les raisons familiales pointent en dernier choix avec 18,89 points.

Figure 19. Récurrence des motivations



Toutefois, si l'on procède à une analyse plus fine consistant à examiner, pour chaque motivation proposée, la récurrence des positions qui leur ont été respectivement apportées, l'on peut être amenés à nuancer cette affirmation. Ainsi, et en référence au tableau suivant, on constate que si les raisons économiques ont été classés par 60 sujets en première position, elles l'ont été par 39 sujets en dernière position (7^{ème} choix).

Ce genre de résultats nous conduit à mener deux types d'interprétations :

D'un côté, et conjuguées sur la base des ordres de préférences respectives de l'ensemble de sujets, la dimension économique vient comme dimension prépondérante de motifs de départs compte tenu de l'ordre de préférence accordé par l'ensemble des répondants. Ce résultat rejoint les explications rencontrées dans une large majorité de la littérature spécialisée, ou encore dans les opinions véhiculées par nombre d'intervenant sur la question, ainsi que les analyses avancées par les media.

D'un autre côté, des nuances peuvent être apportées par rapport à cette opinion générale dans le sens où l'on constate que 21,8% des répondants effectifs à cet item, en classant la dimension économique en dernière position, infirment l'idée dominante consistant à la considérer comme principal facteur justifiant la migration des compétences. Curieusement, ce groupe de sujets se positionne en deuxième posture par rapport à la typologie des répondants, ce qui nous donne deux pôles d'attitudes à l'égard de cette prédominance du facteur économique comme principale motivation de la migration des compétences ; ceux qui l'affirment (33,5%) contre ceux qui l'infirment (21,8%).

En résumé, il existe bien, les résultats obtenus conduisent à dégager deux motivations essentielles ayant conduit les personnes interrogées à migrer : les conditions économiques d'un côté en opposition aux conditions familiales.

Tableau 30. Ordre de choix de motivations économiques et matérielles comme motivation de départ

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	7	39	19,2	21,8	21,8
	6	14	6,9	7,8	29,6
	5	15	7,4	8,4	38,0
	4	14	6,9	7,8	45,8
	3	15	7,4	8,4	54,2
	2	22	10,8	12,3	66,5
	1	60	29,6	33,5	100,0
	Total	179	88,2	100,0	
Manquant	99999	24	11,8		
Total		203	100,0		

Tableau 31. Ordre de choix de motivations économiques et matérielles comme motivation de départ

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	7	36	17,7	29,0	29,0
	6	10	4,9	8,1	37,1
	5	7	3,4	5,6	42,7
	4	5	2,5	4,0	46,8
	3	10	4,9	8,1	54,8
	2	12	5,9	9,7	64,5
	1	44	21,7	35,5	100,0
	Total	124	61,1	100,0	
Manquant	99999	79	38,9		
Total		203	100,0		

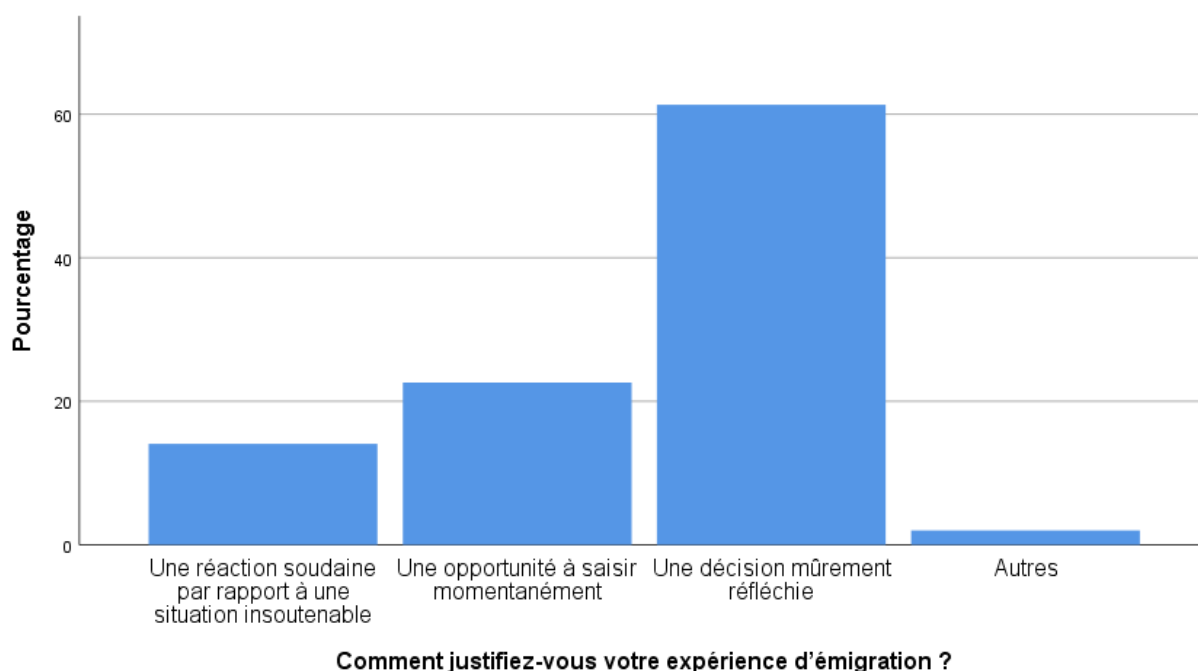
Les croisements menés avec d'autres variables pouvant expliquer l'existence de ces deux pôles de réponses nous conduisent à constater que le premier groupe des personnes interrogées, ayant formellement identifié le facteur économique comme motivation de départ, est constitué majoritairement d'individus ayant quitté la Tunisie après l'année 2010. En revanche, ceux qui ont positionné les raisons familiales par opposition nette à l'élément économique ont migré plutôt durant la période comprise entre les années 2000 et 2010.

Il ressort ainsi que l'on peut identifier deux typologies de sujets correspondants à deux générations différentes de compétences qui ont quitté la Tunisie ayant chacune une raison principale pour le faire. La prédominance de l'élément économique pour la dernière vague de migrants rejoint les opinions recueillis auprès de responsables institutionnels tels qu'ils ont été identifiés dans les analyses qualitatives abordées plus haut.

7.2.2. La rationalisation des choix

La présente interprétation s'intéresse à identifier les éléments du processus ayant contribué à la maturation d'un projet de migration à travers la nature de l'idée, le temps écoulé entre sa naissance et l'acte de départ, et si cette mobilité s'inscrivait ou non dans une logique de changement. L'on considère que ces trois variables permettraient d'engager la réflexion sur le processus de rationalisation d'une décision d'une telle importance ; celle de quitter son emploi, sa famille, et son pays pour aller s'installer ailleurs.

Figure 20. Justification de l'expérience d'émigration



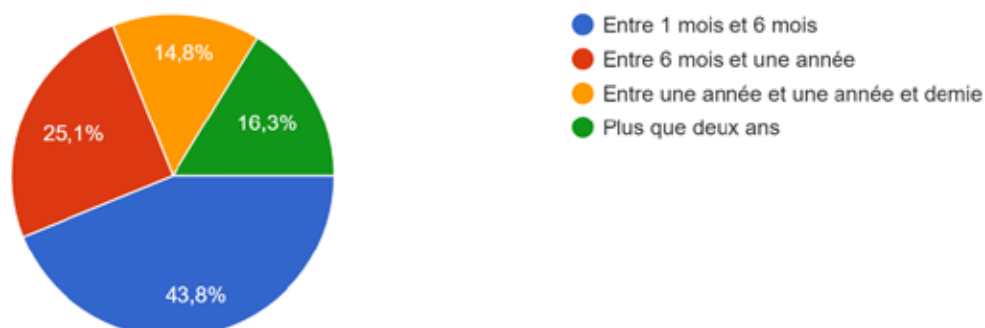
Comme le montre le graphique ci-dessus présenté, la majorité des répondants (61,7%) considère que son acte de migrer répondait à un choix mûrement réfléchi. Il n'en demeure pas moins que pour près du tiers restant, il s'agit soit d'une opportunité à saisir momentanément (22,4%), soit d'une réaction soudaine par rapport à une situation insoutenable (13,9%) ; ce qui inscrit le projet dans une logique d'un réflexe instantané au lieu qu'il en soit une réflexion qui a mûri. Une dualité de profils se dégage ainsi : le groupe qui a inscrit son projet à la suite d'une mure réflexion, à celui qui a saisi une opportunité soudaine.

Par ailleurs, et en réponse à la question relative à l'horizon temporel qui sépare la décision de migrer et le moment du départ, la majorité des sujets interrogés (43,8%), à l'opposé de celle dont la durée entre les deux moments (celui de la prise de décision et celui du départ) dépasse les deux années.

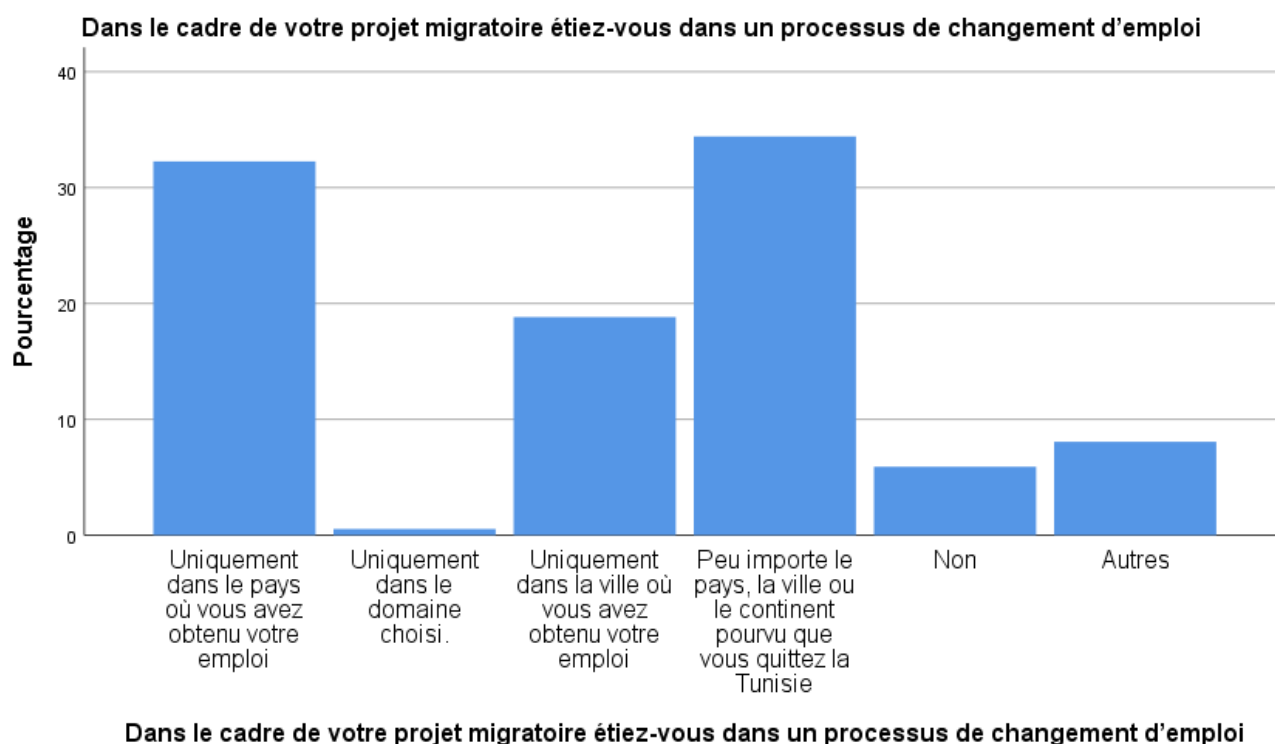
L'intérêt d'une telle analyse réside dans la recherche d'explications pouvant justifier un tel écart. L'on peut ainsi avancer plusieurs raisons liées à la complexité et à la lenteur des procédures administratives qui, selon le pays de destination, peuvent être assez souples ou très rigides. Le rôle des intermédiaires peut aussi être retenu comme élément justifiant une telle différenciation. Finalement, il est aussi permis de penser à la nature de l'emploi à occuper et le niveau d'urgence des besoins exprimés par les institutions demandeuses de travail.

Figure 21. Horizon temporel séparant la décision d'émigration et le moment de départ

Quel était le temps qui séparait votre décision d'émigrer et le moment de votre départ ?



La dimension temporelle interpelle également une autre dimension d'analyse, celle relative à la dynamique de changement dans laquelle pourrait s'inscrire un candidat à l'émigration. Une telle lecture pourrait reconforter la compréhension des logiques ayant sous-tendu une telle décision ainsi que les profils de ses auteurs. Nous avons ainsi sollicité les répondants de s'exprimer sur la nature de leurs projets migratoires en nuancant entre des propositions renvoyant à une attitude soudaine (migrer peu importe le pays, la ville ou le continent pourvu de quitter la Tunisie), et celle qui renvoie à une position plus raisonnée (uniquement dans la ville choisie).

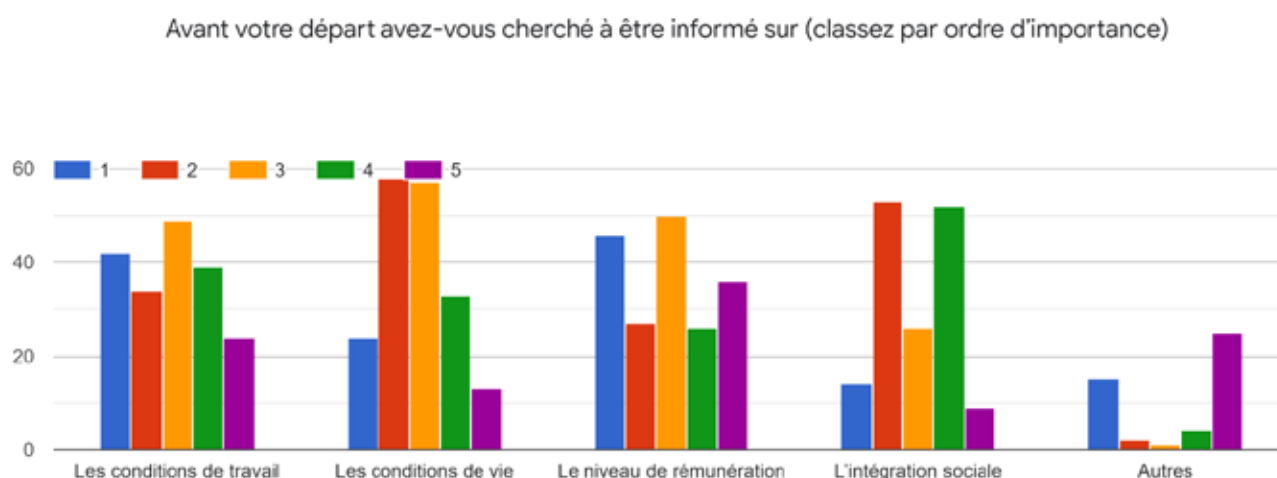
Figure 22. Nature des projets migratoires

Comme le montre le graphique ci-dessus présenté, l'on distingue entre deux profils de répondants diamétralement opposés dans leurs positions. Le premier, constitué de 64 sujets (soit 31,5% de la population enquêtée), a tendance à inscrire son projet migratoire comme une forme de désarroi par rapport à la situation qui caractérise le pays en acceptant de migrer dans n'importe quelle ville, quel pays, voire même quel continent, pourvu qu'il quitte la Tunisie. Le deuxième groupe (60 individus, soit 32,3% de la population), paraît être plus « stricte » dans ces choix, en limitant son projet de migration uniquement dans le pays où il y a eu obtention d'un emploi.

Par ailleurs, ce graphique permet de fournir une autre information de grande importance. La majorité écrasante des sujets enquêtés sont prédisposés à une mobilité géographique accompagnée d'une autre professionnelle. Le fait de privilégier dans leur réponse la première la question de changement de pays (soit selon une attitude arbitraire ou raisonnée) consolide ce type de constat. Curieusement uniquement un seul individu exige que le changement du pays soit uniquement dans l'emploi choisi témoignant ainsi d'une mobilité géographique mais sans qu'elle soit accompagnée d'un changement au niveau professionnel.

En résumant les différents angles d'interprétation relatifs au mécanisme de rationalisation de la décision de migrer, l'on peut constater l'existence de deux typologies de répondants : d'un côté nous avons un premier groupe dont la nature de décision était réfléchie, le temps écoulé entre la prise de décision et le départ à l'étranger est relativement long (supérieur à une année), et qui inscrivent le changement de leur emploi uniquement dans une logique de mobilité professionnelle. De l'autre côté, nous disposons d'un groupe constitué de sujets dont l'idée de migrer était soudaine, que la composante temporelle est plus courte, et que leur projet de changement d'emploi peut être d'ordre professionnel et spatial. Les résultats obtenus n'ont pas permis de dessiner une majorité prépondérante à une autre vu la complexité du type de croisement qu'on peut opérer pour aboutir à ce type de constat. Néanmoins, on peut retenir l'existence d'un penchant d'une partie non négligeable de la population à être prédisposée à migrer même si leur décision n'obéit pas à une rationalité « objective ». Les conditions d'ordre économique et professionnel semblent peser lourd dans les choix qui ont été opérés. Une attitude assez curieuse eu égard au statut professionnel et social de cette catégorie de population sensée faire inscrire sa prise de décision d'une telle importance plutôt dans une logique réfléchie qu'émotive et accidentelle.

Le dernier élément pris en considération dans cette tentative de compréhension des logiques sous tendant les décisions d'installation à l'étranger des personnes hautement qualifiées est celui relatif à leur degré d'information sur un ensemble de facteurs sensés les éclairer dans une telle démarche. Nous avons sollicité ainsi la population enquêtée à nous renseigner sur leur degré d'information (par ordre d'importance) sur un ensemble d'éléments tels que les conditions de travail, les conditions de vie, le niveau de rémunération, et l'intégration sociale.

Figure 23. Classement du degré d'information par éléments proposés

Le graphique ci-dessus présenté permet de rendre compte des constats suivants :

Le niveau de rémunération et les conditions de travail constituent les principaux éléments par rapport auxquels les sujets interrogés ont accordé une importance plus prononcée dans la mesure où leur récurrence à être classées en premier ou deuxième choix est plus prononcée que pour les autres facteurs.

Par contre, les conditions de vie et l'intégration sociale paraissent peu préoccuper les sujets interrogés dans la mesure où ils ont été plus souvent classés en 2ème, 3ème ou 4ème position dans la hiérarchie d'échelle d'importance.

D'une manière synthétique, nous avons des sujets qui ont rationalisé leurs choix sur la base d'éléments matériels au détriment de ceux qui sont d'ordre personnel ou social. Une forme de rationalité qui est en harmonie avec les motivations économiques et matérielles analysées plus haut.

En résumé, et afin d'affiner la compréhension des motivations ayant structuré la décision de la migration des personnes hautement qualifiées, l'analyse des voies qui ont été empruntées pour concrétiser une telle décision ne manque pas d'intérêt. En effet, il nous a été permis de constater deux éléments majeurs :

Le choix du pays d'installation paraît plus induit par une forme de rationalité limitée où les individus sont disposés à migrer dans n'importe quel endroit pourvu qu'il quitte la Tunisie, au détriment d'une attitude plus réfléchie dont les auteurs décident de migrer à la suite d'un choix établi entre plusieurs offres pour s'installer dans une ville bien déterminée.

Dans le même ordre d'idées, le choix de l'emploi intervient majoritairement par voie de démarches personnelles par opposition à des voies institutionnelles.

Finalement, les informations privilégiées s'attachent aux dimensions matérielles en opposition à celles d'ordre social.

Un ensemble de résultats qui est venu affiner les lectures sommaires avancées jusque-là, et qui consistait à dénombrer les facteurs sans en connaître leurs poids dans la prise de décision de l'acte de migrer, et encore moins les mécanismes de rationalité qui les sous-tendaient. Par ailleurs, et après avoir livré cette analyse qualitative et quantitative des motivations de la migration des personnes hautement qualifiées, l'on tentera dans le chapitre qui suit d'en examiner les effets et impact.

8. Les impacts de l'émigration des compétences

L'un des sujets généralement évoqués lorsqu'il s'agit de la migration, c'est son rapport avec le développement à travers l'impact qu'elle peut avoir sur l'économie du pays de départ et sur celle du pays d'accueil. C'est ainsi qu'en réponse aux termes de référence de l'étude nous avons essayé d'examiner à travers les données qualitative et quantitative recueillies l'impact possible de la migration des compétences hautement qualifiées sur l'économie tunisienne, comment cet impact peut – il être mesuré ? s'agit-il d'un impact positif ou négatif ou les deux au même temps ? La réponse à ces deux questions fera l'objet des paragraphes suivants.

8.1. Analyse des impacts selon les acteurs institutionnels

Selon l'analyse des données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels, nous nous sommes rendu compte qu'ils ne s'accordent pas sur l'impact possible de l'émigration des compétences tunisiennes hautement qualifiées sur l'économie. Dans ce qui suit, nous allons essayer d'examiner les différents types de l'évaluation que nous avons pu identifier à partir du matériel recueilli.

8.1.1. L'évaluation négative de l'impact de la migration des compétences.

A partir de l'analyse des données obtenues, nous avons pu constater que certains acteurs institutionnels considèrent que la migration des compétences a des impacts négatifs et immédiats sur l'économie nationale. Il s'agit d'impacts qui se font facilement sentir dans les secteurs concernés. Car, il s'agit d'une émigration non planifiée, qui se déroule selon un rythme de plus en plus accéléré qui risque de créer une pénurie de compétences. L'un de nos interviewé qualifie le phénomène « *hémorragie face à laquelle l'état ne fait rien* ». Un autre nous dit dans ce sens « *tant que l'émigration des compétences n'est pas bien étudiée et n'est pas bien planifiée, elle ne peut qu'avoir des impacts négatifs sur le développement* », un autre interlocuteur nous affirme que « *le départ des compétences laisse un grand vide difficile à combler* ». Selon le représentant du Ministère de la Santé Publique, « *le départ des médecins, a des impacts négatifs sur la qualité des services, on a des services fermés pour manque de personnel* ». Dans le même ordre d'idées, le représentant de l'UTICA, nous dit « *Les hôpitaux commencent à se vider. Mais aujourd'hui on ne fait que de se lamenter au lieu de chercher une solution* »

De sa part, le représentant de l'ordre des ingénieurs nous a signalé que « *dans le secteur informatique, certaines entreprises souffrent, car elles trouvent de moins au moins de candidats, certaines entreprises perdent leurs ingénieurs qui ont choisi d'émigrer* »

Dans la même optique, les mêmes interviewés, considèrent qu'il s'agit d'une émigration dont les impacts positifs ne sont pas garantis. Car, les compétences ont plus de facilités pour s'intégrer et

s'adapter dans les sociétés d'accueil ce qui rend leur retour difficile comparés aux autres émigrés. Le propos suivant illustre ce que nous venons d'avancer : *« les compétences ne trouvent pas de difficultés pour s'intégrer en raison des postes qu'elles occupent, ainsi elles ont moins d'ambitions pour le retour et les possibilités qu'elles investissent au pays ne sont pas évidentes »*

Pour ce premier groupe d'acteurs, on ne doit pas s'attendre à ce que la migration des compétences hautement qualifiées aura des impacts positifs sur le développement plus que celles des autres travailleurs. Selon eux, la plupart des autres émigrés ont des projets de retour et donc ils font des investissements dans leurs communautés d'origine ce qui se répercute d'une manière positive sur le développement *« les autres émigrés, se construisent des maisons et font des projets, car ils ne pensent pas s'installer définitivement » « les émigrés ordinaires investissent plus que les compétences avec qui il faut beaucoup de travail »*

8.1.2. L'évaluation positive de l'impact de la migration des compétences.

Contrairement aux interviewés qui considèrent que la migration des compétences a des impacts négatifs, d'autres interlocuteurs, nous donnent une image positive de ce type d'émigration, même s'ils reconnaissent qu'elle peut avoir des impacts négatifs dans l'immédiat et à court terme. Selon eux, à long terme, elle est rentable dans la mesure où elle agit positivement sur le développement local, régional et national. Selon les données recueillies, l'émigration qui nous intéresse peut avoir plusieurs avantages bénéfiques pour le développement.

Les transferts d'argent ce qui peut augmenter les avoirs en devises *« Elles gagnent bien donc, elles peuvent transférer beaucoup d'argent à leurs familles restées au pays »*

L'investissement dans le secteur de spécialité : Un interviewé du MSP, nous a rapporté l'expérience d'un médecin qui a émigré en Suisse, puis en retournant au pays il a participé avec d'autres pour fonder une clinique.

Le transfert des connaissances et des expériences scientifiques et techniques : Pour les compétences qui choisissent de rentrer, elles vont contribuer à améliorer les méthodes de travail dans leur secteur. C'est dans ce sens que le représentant de l'ATCT nous dit *« Elles reviennent avec de nouvelles idées, avec un nouveau comportement, avec plus d'expérience et de technicité. Ceci est important pour faire des innovations dans leur ancien travail »*. De sa part le représentant de l'OTE n'a pas hésité à témoigner des bienfaits ou « les gains » éventuels que peut procurer cette migration dans les termes suivants *« le départ d'un médecin vers par exemple l'Allemagne va profiter au pays dans la mesure où ce dernier a constitué un capital de savoir et d'expérience qui vont être bénéfique pour nous »*

Développer et élargir la coopération internationale en créant des partenariats entre la Tunisie et le pays d'accueil dans le domaine de spécialité de la compétence émigrée. La représentante du MESRS, nous a rapporté que certains professeurs universitaires émigrés ont permis le développement de coopération avec les universités où ils travaillent, c'est le cas des émigrés qui ont permis de créer des réseaux d'échange avec des universités française et canadiennes. Certains ont pu aussi trouver des lieux de stage pour des étudiants.

Les compétences hautement qualifiées constituent de meilleurs ambassadeurs pour donner une image de la Tunisie dans les pays d'accueil, certains par la qualité de leur travail de recherche et de développement, alors que d'autres par les investissements qu'ils peuvent faire. Selon le représentant de l'ATCT « *il n'y a que du positif, les compétences font la promotion de l'image de la Tunisie, parfois, ce qu'elles peuvent faire dépassent ce que font les représentants officiels* ». De sa part, le représentant de l'UTICA considère que les compétences hautement qualifiées donnent une bonne image de la Tunisie « *au lieu qu'elle soit associée aux clandestins ou aux terroristes, c'est mieux qu'elle s'associe à la compétence* ».

Ainsi, pouvons-nous conclure, que la migration des compétences n'est pas évaluée de la même manière par les différents acteurs institutionnels, c'est ainsi qu'elle demeure un sujet autour duquel un débat objectif et rationnel réunissant toutes les parties impliquées directement ou indirectement est nécessaire pour qu'on puisse aboutir à une position commune et partagée permettant la mise en place d'un ensemble de dispositifs permettant de maximiser les avantages de ce type de migration et de réduire ses impacts négatifs.

8.2. Analyse des impacts à partir de l'enquête

8.2.1. Evaluation générale des effets et justification des opinions

La dynamique migratoire en Tunisie vérifie des changements significatifs non seulement au niveau des flux et des destinations, mais aussi au niveau du profil des migrants. En effet, ce dernier se dresse sous le signe « élitiste » pour répondre à une demande exponentielle des compétences que le marché du travail international ne cesse de consacrer à travers l'externalisation des facteurs de compétitivité. Manifestement, au-delà des facteurs impulsifs sous-jacents aux particularités de notre contexte, les perspectives que produisent ce marché, dans des termes d'attractivité matérielle et immatérielle, sont interprétatives d'un mouvement sans précédent de la migration de nos « hautes qualifications ». Il est d'ailleurs important de vérifier qu'aucun autre mouvement migratoire, n'a suscité autant de réactivité de la part des différents acteurs de notre société. Cette réactivité qui peut s'exprimer d'une manière distinctive (pour prioriser certains effets, pour se soumettre à l'affect ou le politisé, etc.) s'inscrit particulièrement dans une approche fonctionnelle pour évaluer cette migration en termes de coût et bénéfice. Dans cette optique évaluative que l'on a formulé notre questionnement sur les impacts de la migration des compétences sur notre économie. La tendance qui se dessine en réponse à cette question vérifie une confirmation prédominante de cet impact, représentée par 93% de la population interrogée. Une telle attitude traduit un état de conscience de la plus-value que cette migration peut générer sur l'économie. Selon cette approche macro-économique, l'on se permet aussi de situer cette tendance majoritaire dans l'approbation de la théorie de développement, pour confirmer la dialectique entre les compétences, comme potentialités de créativité, et l'économie.

Figure 24. Impact de la migration des compétences sur l'économie nationale

Pensez-vous que la migration des compétences tunisiennes a un impact sur l'économie nationale ?

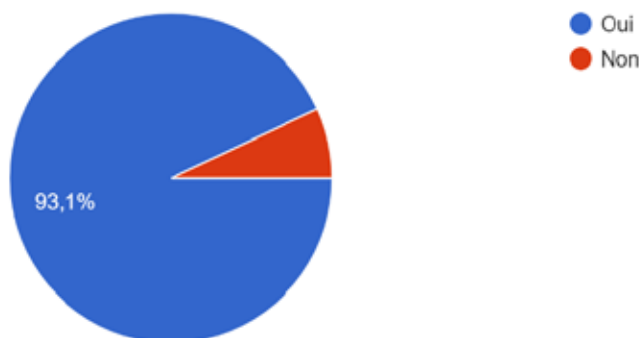
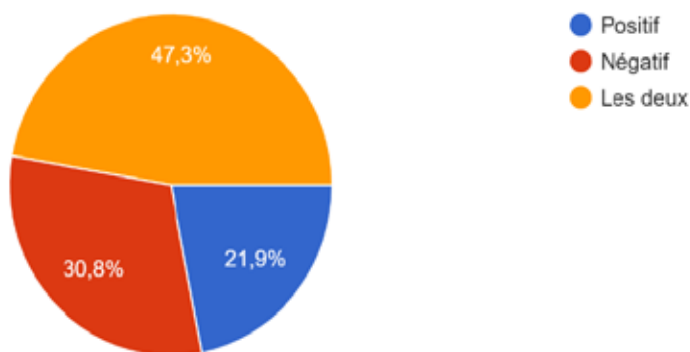


Figure 25. Nature de l'impact

Comment jugez-vous cet impact ?



Pour affiner davantage les termes de cette corrélation, une évaluation distinctive de cet impact a été sollicitée de la part de la population enquêtée. L'on retient que les réponses ne permettent pas à priori de favoriser une position tranchée ; dans la mesure où le pourcentage le plus important (47,3%) est composite entre le positif et le négatif. Doit-on toutefois valider une orientation plus explicite vers les impacts négatifs représentés par (30,8%), alors que ceux positifs sont retenus par une proportion moins importante (21,9%) des interrogés.

8.2.2. Les Transferts

Un des piliers d'argumentation en faveur de la migration des compétences sous le vocable de « gain de cerveaux » est certainement le profit matériel généré par le transfert d'argent. Il est d'ailleurs évoqué en termes prioritaires dans toutes les analyses qui traitent le sujet de l'impact économique de la migration des compétences.

Figure 26. Volume des transferts des compétences vs. Autres émigrés

Pensez-vous que le volume des transferts effectués par les compétences émigrées est plus important que celui effectué par les autres émigrés ?

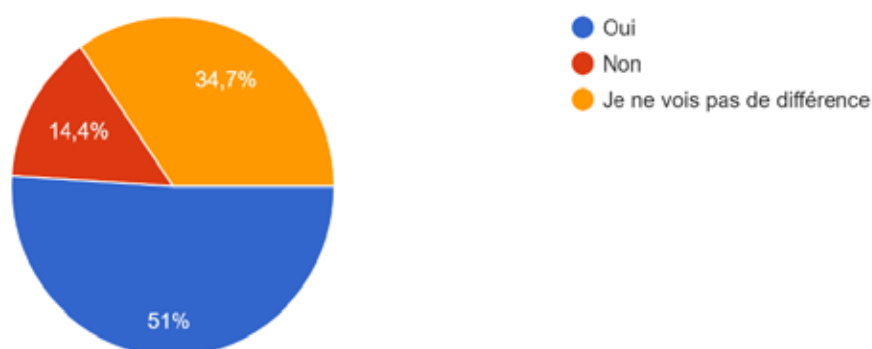


Figure 27. Transferts de fonds au titre d'investissement des compétences vs. Autres émigrés

Pensez-vous que les compétences émigrées ont tendance à utiliser leurs transferts de fonds dans des investissements productifs et innovants plus que les autres émigrés ?

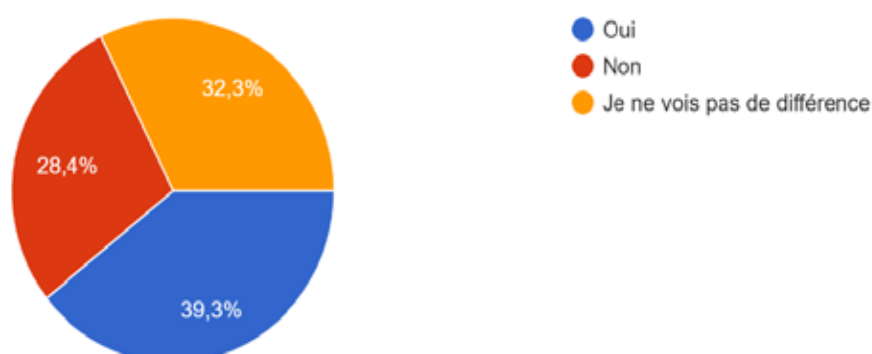
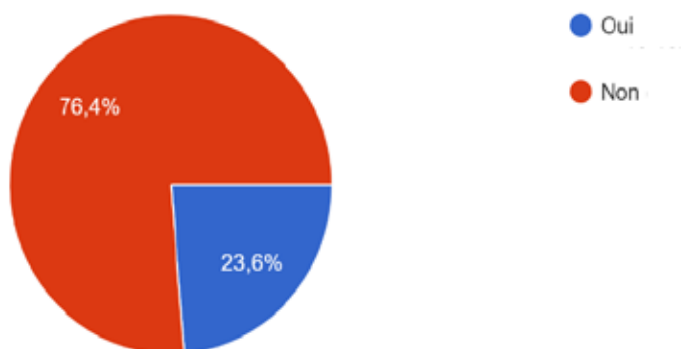


Figure 28. Projets d'investissement et/ou partenariat

Depuis votre installation à l'étranger avez-vous fait des projets d'investissement en Tunisie ou des relations d'échange et de partenariat avec une ...sienne intervenant dans votre secteur d'activité ?



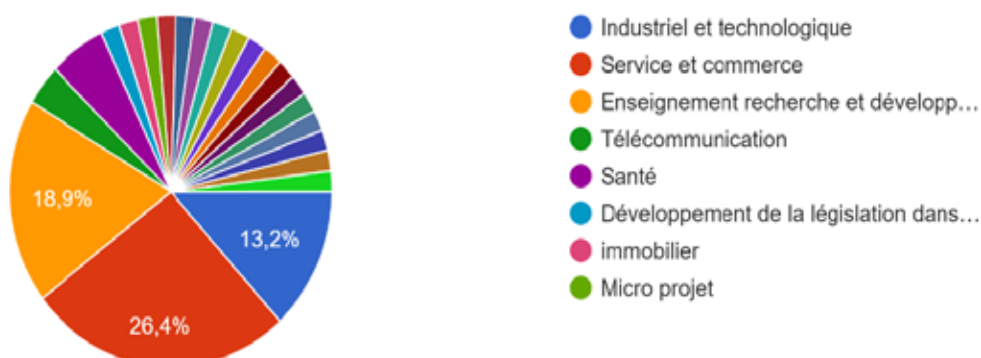
En considérant ces éléments de réponse, on peut de prime abord relever une disparité remarquable de position des répondants, quant au fait d'investir dans leurs pays. En termes de chiffres, c'est seulement près d'un quart soit 23,6% de la population interrogée qui s'est engagé dans ce processus d'investissement, contre une majorité soit 76,4% qui confirment ne pas être portés par cette alternative. Ces indicateurs nous conduit à formuler deux constats qui nous semble importants :

Le premier concerne la valeur du postulat « Brain-Gain » qui semble hypothétique, notamment si l'on convient que les gains associés à cette migration ne se réduisent pas au transfert d'argent, mais davantage au potentiel d'investissement et d'échange avec le pays d'origine.

Le deuxième constat est relatif aux prédispositions institutionnelles nationale (les procédures administratives, les mesures financières et fiscales, etc.) pour promouvoir d'une manière significative ce potentiel d'investissement au profit de notre économie, et prétendre ainsi à une circulation des cerveaux.

Figure 29. Domaine du projet et/ou-partenariat

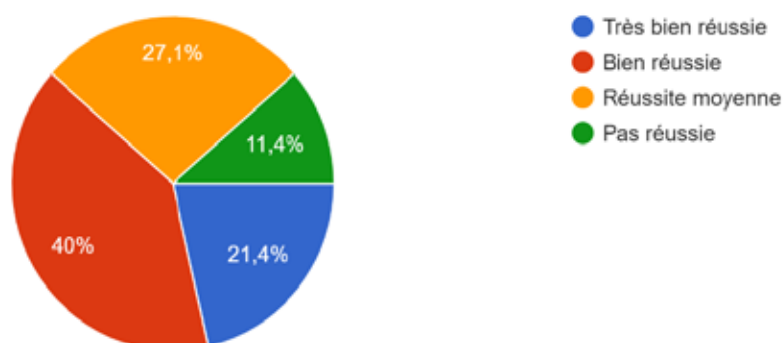
Dans quel domaine vous avez fait votre projet ou votre partenariat ?



La réponse à cette question vérifie, que ce sont prioritairement et successivement les domaines de service et de commerce (26,4), l'enseignement recherche et développement (18,9) et l'industrie et la technologie (13,2), qui figurent comme les plus importants portefeuilles d'investissement et de partenariat. Les autres domaines retiennent moins d'intérêt. La priorisation du domaine service et commerce peut s'expliquer par le fait que ses activités n'engagent pas nécessairement des investissements importants. L'on peut aussi supposer qu'elles représentent moins de risque comparativement à d'autres activités. L'enseignement recherche et développement se positionnent en deuxième projet d'investissement ou de partenariat. Pour justifier cette orientation vers ce dernier domaine, l'on peut se fonder sur la corrélation entre le profil des répondants et l'attractivité du secteur d'activité. Il est à supposer, que ce sont les enseignants et chercheurs universitaires migrants qui contractent des rapports de collaboration et de partenariat avec des institutions nationales. (Des échanges et collaboration avec des laboratoires de recherches, investissement et partenariat pour la création d'université privé, etc.). Cette attitude de chercher « la zone de sécurité » et la maîtrise de son domaine d'investissement semble aussi se vérifier dans des termes de corrélation entre le profil des ingénieurs industriels et le choix de leurs projets. (13,2% ont investies dans des projets industriels et technologiques).

Figure 30. Degré de réussite du projet et/ou partenariat

Comment vous jugez le degré de réussite de votre initiative ?



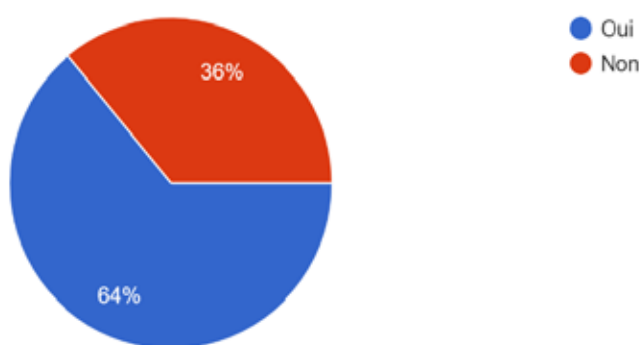
La réponse à cette question évaluative du degré de réussite d'un projet d'investissement ou de partenariat a permis de retenir une vision plutôt consensuelle sur sa valorisation. Traduite en données numériques, cette vision fait apparaître deux chiffres représentant les tendances extrêmes et qui retiennent particulièrement l'attention. Il s'agit d'une proportion de 40% des répondants, qui font prévaloir un degré de satisfaction élevé (bien réussie) par rapport à leurs réalisations. Ceux qui traduisent une attitude de mécontentement dans des termes (pas réussie) sont faiblement représentés dans cette cartographie d'évaluation, soit 11,4% du total des répondants. En terme comparatif, nous considérons que les autres niveaux d'appréciation représentés par le score de 21,4% comme significativement valorisants (initiative très bien réussie). La tendance générale qui s'est exprimée à partir de cette échelle d'évaluation, rend compte d'une considération constructive des initiatives entrepris par les migrants interrogés. Des initiatives qui ne cherchent qu'être soutenues et mobilisées autant sur la plan technique et procédurale, que sur le plan d'échange et d'implication concrète.

Pour permettre une classification des difficultés et/ des obstacles qui entravent réellement ou potentiellement la réussite des leurs projets, les répondants à notre questionnaire semblent s'incliner à un ordre peu distinctif de ces éléments. L'on vérifie par un classement préférentiel, un même niveau d'importance attribué aux conditions contextuelles et aux faiblesses des avantages. L'absence de structures d'orientation s'attribue presque la même appréciation que la crainte des complexités procédurales, pour expliquer la non-réussite d'un projet. L'effet information sur les avantages, aussi important qu'il soit, ne se positionne pas comme prioritaire pour les répondants.

8.2.3. Recommandations pour un retour sur investissement

Figure 31. Intention d'investissement ou de développement des actions de partenariat et d'échange en Tunisie

Pensez –vous investir ou développer des actions de partenariat et d'échange en Tunisie avec des parties tunisiennes agissant dans votre secteur ?



Cette question a été posée dans un objectif de vérifier l'intention de notre population enquêtée à s'inscrire dans une approche dynamique et circulaire de la migration et prétendre aux effets multiplicateurs de capitalisation matérielle et immatérielle de cette forme de mobilité. La tendance majoritaire (64%) des interrogés exprime une prépondérance des prédispositions favorable à investir ou développer des échanges avec des parties tunisiennes. Plus d'un tiers de cette même population soit (34%) ont exprimé plutôt leur réticence quant à cet investissement. Est-il important de souligner que la conversion et la capitalisation de ces intentions en projets réels ; se présentent comme un potentiel déterminant pour la stimulation et le développement de notre économie.

8.3. Analyse des impacts au regard des scientifiques

Plusieurs travaux de recherche ont traité la question de l'impact économique de la migration des compétences hautement qualifiées sur les pays d'origine. La question centrale pour la plupart de ces travaux était de savoir comment l'émigration qualifiée pourrait affecter le développement et le bien-être de ceux qui restent. Cependant, les raisons pour lesquelles l'émigration de la main d'œuvre qualifiée peut nuire au développement dans les pays en développement ont été bien

établies. En effet, les auteurs avancent que près d'un adulte sur quatre diplômés de l'université et né dans un pays à faible revenu vit désormais dans les pays développés et que cette fuite du capital humain peut priver les pays d'origine des ressources nécessaires pour stimuler la croissance économique et fournir des services publics clés. Pourtant, un volet plus récent de la littérature a identifié des retombées positives de la migration des compétences qualifiées. Il s'agit notamment des effets positifs des perspectives d'émigration sur les décisions en matière d'éducation, les envois de fonds ou des externalités de la diaspora (Docquier et Rapoport 2012).

Empiriquement, les résultats des travaux appliqués sont aussi très mitigés et ambigus. Burgess et Haksar (2005), ont montré que l'effet des transferts de fonds sur la croissance économique des Philippines provoque son ralentissement alors que pour Ang (2007) cet effet conduit à une croissance économique plus importante. D'autres résultats empiriques jugent que ces transferts sont sans effet sur l'économie des pays d'origine.

D'autres études ont remis en question l'idée selon laquelle les pertes en capital humain induisent des coûts économiques et sociaux dans les pays d'origine étant donné le manque de relation claire entre le capital humain et le développement (Clemens 2015). Par conséquent, les implications économiques de la fuite des cerveaux sont encore incertaines.

Étant donné ces incertitudes, une panoplie de modèles économétriques a été proposée par les auteurs pour expliquer les liens entre les transferts de fonds et les variables stimulants la croissance économique, tels que : l'épargne, l'investissement, le taux de scolarisation, l'accumulation du capital humain, ...

L'ensemble de ces études empiriques n'ont pas réussi à travers cette variété de modèles économétriques utilisés à trancher sur la nature de cet impact économique (favorable ou pas). Cet échec trouve son explication d'une part dans la difficulté des modèles économétriques proposés à contrôler d'une manière efficace le biais lié au problème d'endogénéité des variables explicatives de la croissance économique et d'autre part au manque d'informations lié aux transferts de fonds envoyés par la catégorie des compétences hautement qualifiées ainsi qu'au biais dû aux variables omises.

Une étude peu récente sur l'impact économique des transferts de fonds des compétences Tunisiennes est celle de Dr. Fatma Mabrouk dans sa thèse soutenue en 2012 et qui constitue une tentative sérieuse de modélisation économétrique de cette relation. Dans sa thèse, l'auteur cherchait à retracer l'impact des transferts de fonds des migrants sur la croissance économique des pays d'origine de court et de long terme qui demeure ambigu dans l'espace et dans le temps. En effet, deux modèles économétriques ont été utilisés dans ce travail :

Le premier permettant de mesurer l'effet de court-terme en utilisant la méthode des moments généralisée en système en panel dynamique suivant la démarche d'Arellano et Bover (1995) afin de corriger le problème d'endogénéité lié à la causalité existante entre les transferts de fonds, le taux d'investissement et le développement financier avec la croissance économique. Le modèle a été appliqué sur un échantillon de 27 pays effectuant des transferts de fonds réguliers vers la Tunisie entre 1999 et 2009 et dont la formulation mathématique est comme suit :

Avec,

représente le taux de croissance du PIB par tête du pays i à la date t ; les transferts de fonds des migrants rapportés au PIB ; une matrice regroupant les variables de contrôle traditionnelles de la croissance, à savoir : le taux d'investissement, le taux de croissance de la population, le capital humain, le degré d'ouverture de l'économie, le développement du système financier, le taux d'inflation et les dépenses publiques ; est un effet fixe spécifique au pays et un terme d'erreur.

Le résultat le plus important de cette analyse de court terme est que les transferts de fonds exercent généralement un effet faiblement positif et parfois négatif mais non significatif sur la croissance économique surtout pour les pays à revenu moyen ou élevé. Ceci pourrait être justifié par le fait que les transferts agissent indirectement sur la croissance économique à travers l'investissement et le capital humain.

Le deuxième modèle concerne une analyse de long terme à travers l'étude de l'existence d'une relation de cointégration entre les variables considérées selon l'approche de Westerlund (2005). Le modèle est appliqué cette fois sur un ensemble de 21 pays et sur une période allant de 1970 à 2009 pour tester la validité de la version légèrement modifiée du modèle de croissance économique adopté par Giuliano et Ruiz-Arranz (2009) qui se présente comme suit :

Avec,

représente le logarithme du taux de croissance du PIB par tête du pays i à la date t ; les transferts de fonds des migrants rapportés au PIB ; les investissements directs étrangers rapportés au PIB ; le taux d'investissement ; le taux d'échange commercial et le taux de capital humain.

Au terme de cette analyse, l'auteur a montré l'existence d'une relation de long terme entre les transferts de fonds et la croissance économique. Cette relation est beaucoup plus significative et stable que celle de court terme et qui s'oriente vers le sens positif mais qui demeure ambiguë et marginale pour la majorité des pays constituant l'échantillon.

Cette analyse d'impact à travers une revue des travaux scientifiques existantes selon une approche macro-économique montre à nouveau qu'on ne peut pas trancher quant à l'effet économique de la migration des compétences via les transferts de fonds, conformément aux perceptions et des acteurs institutionnels et des compétences Tunisiennes analysées antérieurement.

La principale faiblesse de l'approche macro-économique est qu'elle fait appel d'une part à plusieurs pays qui sont de nature hétérogène ce qui pourrait affecter les résultats d'estimation de la mesure d'impact des transferts de fonds sur la croissance économique et d'autre part le manque de données permettant de distinguer entre les transferts issus des compétences hautement qualifiées et le reste de la diaspora. Les effets de la migration des compétences diffèrent, ainsi, selon les pays et selon la période et ne peuvent pas être généralisés, d'où le recours à une démarche plus pointue selon une approche micro-économique permettant d'analyser l'impact économique de l'immigration de retour des compétences Tunisiennes hautement qualifiées.

Conclusions et recommandations

Si l'on doit reconnaître que la migration des hautes qualifications n'est pas un phénomène récent, au sens d'être associé à l'histoire des premières formes de mobilité des hommes de sciences vers les pôles de savoirs les plus attractifs, l'on ne peut ignorer la portée de la dynamique socioéconomique sur la posture, la motivation et la destinée de ce dernier. Nous considérons en ce sens que le comportement migratoire s'associe organiquement à cette dynamique. Toutefois, ses expressions, son profil, et les stratégies qu'elle sous-tend obéissent à des déterminants qui semblent dépasser les vertus cognitives pour adhérer à la loi du marché. Désormais, la migration de hautes qualifications s'externalise et s'expose sur un marché international ; elle s'inscrit dans l'ordre prioritaire des politiques de migrations au vu de ses attributs et visées réels ou potentiels de créativité, de compétitivité et de développement. Reste à vérifier si ces termes de valeur ajoutée se concrétisent indistinctement au profit des deux partenaires de cette migration. Cette question, et bien d'autres se rapportant au contexte actuel de cette migration en Tunisie, tel l'outillage conceptuel et terminologique, l'identification des profils de migrants, les motivations, l'importance numérique, le rapport avec le pays d'origine, les effets qui en découlent, etc... ont constitué la préoccupation de cette étude.

L'étude qu'on vient de mener a démontré qu'on est en présence d'un sujet complexe autour duquel les avis sont partagés. Il constitue un phénomène irréversible qui concrétise non seulement un droit à la mobilité, mais aussi une réponse à une demande exponentielle visant l'alimentation d'un marché international. Ce phénomène grandissant évoque ainsi des positions et des attitudes différentes. Pour ce qui est de la Tunisie, notre étude a vérifié que les différents acteurs interviewés expriment la nécessité de concevoir une politique spécifique à cette catégorie de migrants, dont les pouvoirs publics en ont la charge ; mais ils ne sont pas les seuls (entreprises, profession, confrères ou collègues, ...). Ceci est d'autant plus impératif qu'on se rend compte que les migrants hautement qualifiés constituent un potentiel réel et projectif pour mobiliser et contribuer au développement socioéconomique de la Tunisie. Cette politique doit se fonder sur un ensemble de dispositifs qui permettent de maximiser les avantages de ce type de migration, et de réduire, autant que possible, ses effets négatifs.

Recommandations

Sur la base des considérations qu'on vient d'évoquer, nous formulons des propositions qui seront présentées par ordre thématique sans préférence quelconque en termes de priorité.

Harmoniser les concepts et améliorer la qualité des données

Retenir la notion de « migration de personnes hautement qualifiées » comme référence terminologique à adopter par tous les acteurs institutionnels, même progressivement, sous l'égide de l'ONM. L'identification du concept migration des compétences a cautionné plusieurs connotations qui se partagent entre le sens descriptif (la mobilité, la circulation), le sens usuel (départ massif, hémorragie.) et le sens évaluatif (perte de cerveaux, fuite des talents gaspillage des ressources humaines, échanges et gain d'expérience). Des attributs de catégorisation fonctionnelle ont aussi servi de référents pour associer la migration de compétence, au départ des coopérant, des cadres, etc. Pour permettre une objectivation de cette notion et constituer une assise d'harmonisation terminologique entre les différents acteurs qui opèrent dans le champ de la migration, nous soulignons la présence du concept de « la migration des compétences hautement qualifiées », nous convenons aussi à retenir le concept de « la migration de haute qualification ». (Les référents théoriques et ceux relatifs aux distinctions des diplômes et mérites professionnelles au niveau national, ainsi que les classifications académiques et professionnelles adoptées au niveau international ont servi de référence pour justifier les fondements de ce concept). L'adoption de cette notion a l'avantage de considérer le départ des hautes qualifications comme toute migration de travail qui pourrait être approchée par les différentes théories explicatives de ce type de mobilité humaine. Elle adhère aussi au principe de la neutralité conceptuelle au sens de ne pas s'inscrire dans le champ de la subjectivité et de l'affect.

Mettre en place un système d'information permettant de capitaliser les sources de données existantes et d'améliorer celles qui nécessitent des révisions. Il est intéressant, une fois la question de l'harmonisation terminologique résolue, d'élaborer une nomenclature standardisée permettant une facilitation de leur partage entre les institutions. Un travail d'ordre méthodologique est également nécessaire pour garantir l'obtention de données de qualité.

Réviser le cadre Juridique et mener des réformes institutionnelles pour améliorer le système de gouvernance

Mettre en place un dispositif qui permet une coordination et un échange entre les différentes institutions chargées de la migration leur permettant une meilleure collaboration, une connaissance plus précise et plus maîtrisée des données relatives à l'émigration des compétences. Comme nous l'avons démontré, actuellement les échanges sont trop limités et dépendent de la mise en

œuvre des projets de coopération internationale. Nous pensons qu'il est d'urgence d'instaurer un dispositif national qui ne soit pas tributaire des volontés personnelles.

Créer un comité institutionnel chargé de mettre en place un système de veille par métier ou par secteur. Une collaboration entre l'ONEQ et l'ONM peut constituer une expérience pilote en la matière.

Concevoir une politique concertée de la migration des compétences avec la participation de tous les acteurs publics, les organisations professionnelles et la société civile.

Révision des missions de l'ATCT, dont le rôle actuel se limite à la mise en contact et au suivi administratif des dossiers des coopérants avec leurs employeurs initial, alors qu'elle peut devenir un acteur pour développer des relations d'échange et de partenariat entre le milieu du pays travail d'accueil et celui de de départ. Elle assurer un suivi technique de la compétence pour explorer avec elle et avec l'employeur qui l'accueille les possibilités des échanges, et agir en tant qu'intermédiaire entre les deux employeurs.

Pour faire face à la pénurie des compétences dans les secteurs les plus touchés, il est important de procéder à la révision de la législation se rapportant à l'emploi des étrangers en Tunisie pour faciliter le recrutement des compétences hautement qualifiées provenant d'autres pays et des diplômés étrangers du secteur de l'enseignement supérieur privé qui désirent s'installer et travailler en Tunisie.

Fournir des services de qualité pour établir des partenariats citoyens

Encourager à instaurer, à travers les représentations institutionnelles à l'étranger, (attachés sociaux, services consulaires, Représentants ATCT ou ANETI, CEPEX, FIPA, ...) des mécanismes de coordination et de réseautage ciblés, destinés à fournir des services de qualité, et promouvoir un climat de confiance, permettant de garder le lien avec les compétences tunisiennes installées à l'étranger.

Inviter les départements ministériels et les ordres professionnels, ayant des taux importants de départs, à organiser des rencontres périodiques bien planifiées avec les compétences dans les pays d'accueil, pour connaître et résoudre leurs problèmes, explorer les pistes de coopération, et les inciter à l'investissement en Tunisie.

Développer des services administratifs, culturels et sociaux spécifiques aux compétences émigrées, qui répondent à leurs attentes et les aident à résoudre leurs problèmes, et à faciliter la gestion de leurs affaires personnelles en Tunisie, et au développement de leurs projet économiques.

Réaliser des actions, en destination des compétences, pour faire le diagnostic de leurs besoins et des perspectives d'échange et de partenariat qu'elles peuvent proposer avec les départements qui interviennent dans le même domaine. Comme nous l'avons démontré à travers l'analyse des données, uniquement 7% des compétences ont pu développer des relations de partenariat et d'échange, ce qui est très limité et ne permet pas à cette catégorie de migrants de pouvoir

contribuer pleinement au développement du pays. Il s'agit, à notre sens d'une mine fructueuse qui reste encore inexploitée.

Mettre en place un système d'information en faveur des compétences qui leur permet de disposer des renseignements nécessaires, aussi bien à propos des différentes structures qui peuvent leur être utiles, que sur les perspectives d'investissement en Tunisie et les procédures à suivre à cet effet. Les résultats de l'enquête nous ont démontré, qu'une grande partie des compétences émigrées sont à la recherche de ce type d'informations.

Plus ses services sont digitalisés et facilement accessibles, plus on établit des rapports entre partenaires basés sur la confiance et la citoyenneté.

Réseautage et motivation des compétences pour une meilleure contribution au développement

Encourager les entreprises, d'où partent les compétences par l'intermédiaire de leurs réseaux personnels vers d'autres emplois dans le cadre d'un projet migratoire, à garder le lien avec elles pour qu'elles puissent explorer les possibilités de coopération et d'échange dans les domaines similaires avec leur milieu de travail actuel.

Développer à travers l'OTE, l'ATCT, l'ANETI des mécanismes qui consolident le réseautage et le partenariat entre les compétences locales et celles émigrées dans les différents domaines. Une telle initiative pourrait bien avoir des retombées positives sur le partenariat et les échanges internationaux dans les différents domaines et secteurs concernés.

Créer un prix pour les compétences qui se distinguent à l'échelle internationale et régionale.

Concevoir des programmes qui encouragent et rentabilisent le retour des compétences pour un meilleur transfert des connaissances et des expériences.

Promouvoir les connaissances pour anticiper les actions

Réaliser une enquête régionale auprès des immigrants Tunisiens de retour ayant passé plus de 10 ans sur le territoire Tunisien à l'instar du projet « MIREM » réalisé en 2005. Une telle enquête permettra de mesurer d'une manière rigoureuse l'impact économique de la migration des compétences à travers la création de nouvelles activités productives, l'amélioration du fonctionnement des marchés dans le pays et l'adoption de nouvelles technologies. Il sera également possible, à travers cette enquête, d'étudier comment la migration de retour pourrait contribuer au développement du pays à travers l'éducation, les formations, les expériences professionnels acquises à l'étranger, l'épargne accumulé à l'étranger et le capital social.

Faire une recherche approfondie sur l'un des secteurs concernés. Cette recherche pourrait dans le contexte actuel du débat médiatisé sur la migration des compétences hautement qualifiées et sur la qualité de services dans le secteur de la santé, particulièrement pendant la crise COVID 19, porter sur l'émigration des médecins pour examiner minutieusement les facteurs spécifiques de

leurs départs, ainsi que les impacts aussi bien positifs que négatifs, que leur émigration peut avoir sur le domaine de la santé public et privé.

Concevoir des programmes qui encouragent et rentabilisent le retour des compétences pour un meilleur transfert des connaissances et des expériences.

Chercher à développer des partenariats favorisant une mobilité circulaire permettant un transfert des compétences des personnes qui ont migré vers leurs milieux professionnels ou sectoriels.

Promouvoir des programmes de formation communs avec les établissements étrangers qui viennent de s'installer en Tunisie. Cela permettra une gestion concertée des flux de formation en entrée et en sortie de façon à alimenter le marché du travail d'une manière optimale.

Impliquer le monde professionnel dans la fidélisation de son capital humain

La révision du système des salaires et de la motivation dans le secteur public pour récompenser les compétences qui se distinguent et pour revaloriser les diplômés.

Encourager les entreprises à développer des formes de maintien de contact avec les personnes qui viennent de les quitter pour tenter une expérience à l'international. Le réseautage professionnel permet de développer des pistes de collaboration au niveau institutionnel ou sectoriel.

Inviter les entreprises appartenant aux secteurs les plus touchés à définir des plans de carrières et à ouvrir plus de perspectives professionnelles devant leurs compétences.

Améliorer les conditions de travail dans les secteurs les plus touchés tels que la médecine et le secteur informatique et revoir les statuts particuliers pour plus de perspectives professionnelles et d'encouragement à l'innovation et à la recherche pour le développement.

Encourager les entreprises, appartenant aux secteurs les plus touchés, à définir des plans de carrières et à ouvrir plus de perspectives professionnelles devant leurs compétences.

Mettre un système d'encouragement au profit des entreprises qui procèdent au recrutement des diplômés chômeurs, considérés comme compétence hautement qualifiée potentielle, pour qu'ils acquièrent l'expérience nécessaire et être à la disposition de l'entreprise pour remplacer pour faire face à l'émigration de son personnel compétents et demeurer ainsi capables d'honorer ses engagements envers ses clients.

Promouvoir une coopération internationale profitable à tous

Etablir des accords bilatéraux ou multilatéraux avec les pays qui accueillent les compétences hautement qualifiées pour qu'ils définissent leurs besoins à l'avance et contribuent dans une optique de développement régional ou international à la formation du personnel dont ils ont besoin.

Examiner avec les pays concernés aussi bien par les départs que par l'accueil des compétences hautement qualifiées et les instances internationales de remplacer les départs des émigrés concernés par une aide au développement plus importante et qui pourra contribuer au financement du système de formation et à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Enfin, nous signalons que les différentes recommandations que nous venons de formuler, nécessitent une volonté politique active qui reconnaît les différents problèmes que nous venons de soulever à travers l'analyse et qui est suffisamment consciente de l'apport que peut avoir l'émigration des compétences hautement qualifiées pour le développement socioéconomique du pays. Devant l'impossibilité d'arrêter le phénomène et de priver les gens de leur droit au déplacement, il serait judicieux d'examiner toutes les pistes possibles pour maximiser les avantages de l'émigration qui nous intéresse et réduire ses impacts négatifs.

Bibliographie

- ANG, A.P, « Workers Remittances and Economic Growth in the Philippines», DEGIT Conference XII: Dynamics, Economic Growth, and International Trade., Melbourne, June 2007, 1-16.
- BOULEKBACHE S, « la fuite des cerveaux : un réalisme socio-économique profond », in La Presse, décembre 2019.
- BURGESS R & HASKAR V, “Migration and Foreign Remittances in the Philippines. » International Monetary Fund, Working Paper No. 05/111, 1-17.
- CLEMENS M, “Losing our Minds? New Research Directions on Skilled Migration and Development (CGD Working Paper 415, September 2015).
- Commission Européenne, « Glossaire 2.0 sur l’asile et les migrations : un outil pour une meilleure comparabilité ».
- CONSEIL DE L’EUROPE, Directive 2009/50/CE du Art 2 (b) « conditions d’entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d’un emploi hautement qualifié ».
- DAHMANI Frida : Tunisie, la fuite des cerveaux s’accélère, Jeune Afrique, Mai 2019.
- DEYOU N, « Migration : 72% des compétences de haute valeur ont quitté le pays » in L’économiste maghrébin, 14-12-2018.
- DOCQUIER F, « fuite des cerveaux et inégalité entre pays » in revue d’Economie de développement, vol 15, p49-88, 2007.
- DOCQUIER F & RAPOPORT H, “Globalization, brain drain and development” 2012.
- DOISE W, «attitudes et représentations sociales, in Jodelet D. Les représentations sociales, Paris, PUF, 1989.
- DUMITRI S, « L’éthique du débat sur la fuite des cerveaux » in Revue Européenne des migrations internationales,
- Forum mondial sur la migration et le développement, Bruxelles, Juillet 2007.
- 6^{ème} édition Tunisie Forum, sept 2018, « la Tunisie et les directives européenne : Convergence vs Protectionnisme »
- GAILLARD J & MEYER JB, « Que signifie l’expression fuite des cerveaux », Musée national de l’histoire de l’immigration, 1986.
- GILBERT P & PORTIER M, « La compétence : du mot valise au concept opératoire » in Actualité de la Formation permanente, N° 116, 1992.
- HARZAOUI M, « Que signifie l’expression fuite des cerveaux », in histoire-migration.fr/questions contemporaines, 2012.
- JOLIS N (1998), « Compétence et compétitivité : la juste alliance », Paris, Editions d’Organisation.

KHEDIMALLAH M, « la fuite des cerveaux : la bataille n'est pas finie » in Journal La Presse, (la presse.tn /46177), 2020.

LAHMAR R, « l'exode des cerveaux : une opportunité ou une calamité » in Réalités, décembre 2012.

Le BOTERF G, « De la compétence : essai sur un attracteur étrange », Paris, Editions Organisation,

LEVATINO A & PECOUD A, « une analyse du discours international sur la fuite des cerveaux : un cursus en trompe-l'œil », Cahiers d'études africaines, 2014.

MABROUK F, « Les enjeux économiques de la migration internationale sur le développement des pays d'origine ». Thèse de doctorat en sciences économiques à la faculté des sciences économiques et de gestion de Tunis, 2012.

MEYER JB « Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora », International Migration Review, vol.39,2001.

NATIONS UNIES, Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales, Assemblée générale, New York, 2006.

NATIONS UNIES, Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).

OCDE, Perspectives des migrations internationales 2014.

OCDE, Perspectives des migrations internationales 2017.

PERRUCHAUD R, « Glossaire de la migration », in Droit international de la migration, OIM, n°9, Genève 2007.

POEUL JJ & HUGONNIER B, « fuite ou mobilité des cerveaux », in formation emploi, 2008, n°103, p143.

Revue INFORM n°5 Mai 2010.

SAMET K, « La fuite des cerveaux en Tunisie, Evolutions et effets sur l'économie Tunisienne » in Revue française de référence sur les dynamiques migratoires, 2014, p123-128.

TAIBI J, « Fuite des cerveaux : peut-on stopper l'hémorragie ? » in Journal La presse (La presse.tn/29042019), 2019.

THOMAS J, « Qualifications professionnelles : évaluation et évolution », Paris, Eyrolles, 1994.

Webmanagercenter, « Tunisie : état des lieux de la fuite des cerveaux et pistes de réflexions », 09/06/2019.

ZARIFIAN P, Le modèle de la compétence, Paris, Editions Liaisons, 2004.

Annexes

Guide d'entretien avec les acteurs institutionnels

(Annexe 1)

Clarification conceptuelle, connaissances générales et perceptions de l'émigration des compétences tunisiennes émigrées.

Comment définissez- vous une compétence (dans le champ de la migration) ?

.....

.....

.....

.....

Comment définissez- vous la fuite des cerveaux ? l'exode des cerveaux ? l'émigration des compétences ? Ces différents termes désignent- ils la même chose pour vous ?

.....

.....

.....

.....

D'après ces différents termes lequel est le plus utilisé par votre institution ?

.....

.....

.....

.....

Comment vous percevez l'émigration des compétences tunisienne d'une manière générale ?

.....

.....

.....
.....
Avez-vous une idée sur l'effectif des compétences tunisiennes émigrées en général ? (Et dans votre secteur si l'institution est sectorielle)

.....
.....
.....
.....
Comment jugez- vous le poids de l'émigration des compétences tunisiennes en ce moment comparé aux périodes précédentes ?

.....
.....
.....
.....
Est-ce que vous considérez que l'émigration des compétences tunisienne est objet de débats publics ? Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
Quels sont les secteurs d'activité économiques dans lesquels vous pensez qu'il y a une forte émigration des compétences ? (Pour une institution générale) (pour une institution sectorielle quels sont d'après vous les autres secteurs concernés par l'émigration des compétences ?)

II – Politique de l’institution dans la gestion de la migration des compétences

Votre institution dispose –t- elle d’une base de données sur les compétences émigrées qui concerne son champ d’intervention ? (Ou en général selon le type d’institution)

.....

.....

.....

.....

Quelles sont les missions de votre institution dans la gestion de l’émigration des compétences ?

.....

.....

.....

.....

Quels sont les objectifs de votre institution concernant l’émigration des compétences ?

.....

.....

.....

.....

Votre institution dispose –t- elle de programmes spécifiques pour la gestion de l’émigration des compétences (en général ou selon le secteur couvert par l’institution)

.....

.....

.....

.....

Votre institution dispose-t-elle de relations d'échange avec les autres institutions concernées par l'émigration des compétences à l'échelle nationale ou à l'échelle sectorielle ? Quel genre de relation ? Pour quels objectifs ?

.....

.....

.....

.....

Votre institution organise-t-elle des activités destinées aux compétences qui relèvent de son champ de compétences ? (Lesquelles, dans quelle période ? pour quels objectifs...)

.....

.....

III- Profils, destinations, et facteurs de l'émigration des compétences

Quel est d'après vous le profil des compétences tunisiennes les plus sollicitées à l'étranger ? (Âge, sexe, diplôme, années d'expérience, appartenance publique ou privée ?

.....

.....

.....

.....

Quelles sont d'après vous les principales destinations des compétences tunisiennes émigrées et celles désirant émigrer ?

.....

.....

.....

.....

Pourquoi d'après vous les compétences tunisiennes choisissent-elles ces destinations et non d'autres ?

.....

.....

.....

.....

Quels sont les moyens que les compétences tunisiennes mobilisent pour pouvoir obtenir des opportunités de travail dans les pays de destination ?

.....

.....

.....

.....

Quels sont les principaux facteurs qui poussent les compétences tunisiennes à émigrer ? (Facteurs dans la Tunisie : personnels/ facteurs professionnels/ facteurs économiques //facteurs dans le pays de destinations)

.....

.....

.....

.....

Ces facteurs sont-ils le produit de la période actuelle que vit la Tunisie ou ils existent déjà avant ? et dans ce cas pourquoi agissent – ils actuellement pour motiver certaines compétences à émigrer ?

.....

.....

.....

.....

Ces facteurs touchent- ils les compétences appartenant à tous les secteurs d'activités économiques ou ils agissent sur certains secteurs plus que d'autres ? pourquoi ?

III- Impacts et perspectives de l'émigration des compétences

Considérez – vous que l'émigration des compétences tunisiennes a un impact sur l'économie nationale ? (Oui/ Non// impact positif ? impact négatif ? les deux à la fois ?) Justifiez votre réponse.

.....

.....

.....

.....

D'après l'expérience de votre institution, certaines compétences tunisiennes ont – elles développé des actions d'échange et de partenariat avec des institutions tunisiennes ? Si oui donnez un exemple et dans quels secteurs ?

.....

.....

.....

.....

Pensez-vous que les compétences émigrées ont tendances à utiliser leurs transferts de fonds dans des investissements productifs plus que les autres émigrés ? Justifiez votre réponse.

.....

.....

.....

.....

D'une manière générale êtes-vous favorable ou non à l'émigration des compétences ?

25-1 : Si l'interviewé est favorable à l'émigration des compétences : Quelles pistes proposez-vous pour que l'émigration des compétences puisse être au service de l'économie nationale et comme peut-on- faire d'elle un vecteur de développement ?

.....

.....

.....

25-2 : Si l'interviewé n'est pas favorable à l'émigration des compétences : Quelles pistes proposez-vous pour limiter le mouvement de l'émigration des compétences tunisiennes et son impact négatif sur l'économie tunisienne ?

.....

.....

.....

Quelles sont d'après-vous les perspectives de l'émigration des compétences tunisiennes (tendances à la hausse ? à la baisse ? même destinations, de nouvelles destinations ?) expliquer votre réponse.

.....

.....

.....

.....

Avez-vous quelque chose à ajouter ?

.....

.....

.....

.....

Questionnaire adressé aux compétences Tunisiennes à l'étranger (Annexe 2)

République Tunisienne
Ministère des Affaires Sociales

Observatoire National de la Migration



Observatoire National de la Migration

Recherche sur La Migration des Compétences Tunisiennes

Questionnaire destiné aux compétences tunisiennes émigrées

Cette recherche s'effectue dans le cadre des activités scientifiques de l'Observatoire National de la Migration. Elle vise à comprendre le phénomène de la migration des compétences tunisiennes à travers l'analyse de ses facteurs, son impact et ses perspectives. Veuillez s'il vous plaît nous accorder quelques minutes pour répondre à ce questionnaire.

En vous remerciant d'avance, nous vous assurons que les informations à fournir ne serviront que pour la réalisation de cette recherche et l'atteinte de ses objectifs.

Questionnaire (Compétences Tunisiennes à l'Etranger)

1. Genre

Une seule réponse possible.

Homme

Femme

2. Etat civil

Une seule réponse possible.

Célibataire

Marié

Divorcé

Veuf

3. Age

Une seule réponse possible.

20-30

31-40

41-50

51-60

60 et plus

4. Ville de naissance

5. Ville de résidence

6. Année de départ à l'étranger

2- Formation

7. Dernier diplôme obtenu

Une seule réponse possible.

- Baccalauréat
- Licence (LMD)
- Licence ou maîtrise (ancien régime)
- Mastère
- Diplôme Ingénieur
- Doctorat

8. Lieu de l'obtention du diplôme

9. Discipline

Une seule réponse possible.

- Sciences Sociales (droit / Economie / gestion)
- Sciences Humaines (Sociologie / Psychologie / Histoire / Géographie / Langues)
- Sciences médicales (Médecine / Médecine dentaire / pharmacie / Infirmier)
- Sciences de l'ingénieur (Génie mécanique/Génie civile / Génie électrique / Télécoms / Informatique)
- Sciences exactes (mathématiques / physique / chimie)

10. Spécialité (Indiquer la spécialité exacte telle qu'elle figure dans votre diplôme. Ex : Master en ingénierie financière ; Licence en marketing digital,....)

3- Expérience Professionnelle

11. Avez-vous une expérience professionnelle en Tunisie avant votre départ? (si oui répondez aux questions suivantes)

Une seule réponse possible.

Oui

Non

12. Emploi actuel

13. Dernier emploi occupé en Tunisie

14. Nombre d'années d'expérience dans le dernier emploi occupé en Tunisie avant l'émigration

15. Nombre d'années d'expérience professionnelle en général

16. Secteur d'occupation avant l'émigration

Une seule réponse possible.

- Public
- Privé
- Semi Public

4- Appartenance associative

17. Etes-vous membre d'une association dans votre pays d'accueil

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

18. Si oui quelle est la nature de cette association ?

Une seule réponse possible.

- Association appartenant à votre secteur professionnel
- Autre : _____

5- Perceptions de l'émigration par les compétences tunisiennes

19. Quels sont les termes qui définissent pour vous l'émigration des compétences ?

Plusieurs réponses possibles.

- La mobilité des compétences
- La fuite des cerveaux
- L'exode des cerveaux
- La migration des compétences
- Autre : _____

20. Comment vous percevez la présence des compétences tunisiennes sur le marché de travail dans votre pays d'accueil ?

Une seule réponse possible.

- Très importante
- Importante
- Moyenne
- Faible

21. Pensez vous que l'émigration des compétences tunisiennes a enregistré une évolution ces dernières années comparé aux périodes précédentes ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

22. Est-ce que vous considérez que l'émigration des compétences tunisiennes est actuellement objet de débats publics ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

23. Si non pensez-vous qu'elle mérite de faire l'objet de débats publics ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

24. Quels sont les secteurs d'activité économiques dans lesquels vous pensez qu'il y a une forte émigration de compétences ? (classez par ordre de 1 à 5)

Plusieurs réponses possibles.

- Le secteur de l'ingénierat
- Le secteur des télécommunications
- Le secteur de la santé
- Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
- Le secteur de l'économie, de la gestion et des finances
- Autre : _____

6- Perception de la politique tunisienne en matière de la gestion de l'émigration des compétences

25. Pensez-vous que la Tunisie dispose d'une politique de la gestion de la migration des compétences ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

26. Parmi les institutions suivantes, quelles-sont celles que vous connaissez ? (Classez par ordre de 1 à 5)

Plusieurs réponses possibles.

- L'OTE
- L'ATCT
- L'ANETI
- Le Ministère de l'enseignement supérieur
- L'ordre ou l'association de votre domaine de compétence
- Aucune

27. Entretenez-vous un rapport avec la ou les institutions chargées de la gestion de la migration des compétences que vous connaissez ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

28. Si oui quelle est la nature du rapport que vous entretenez avec les institutions que vous connaissez ?

Plusieurs réponses possibles.

- Obtention de l'information
 Participation aux activités organisées par l'institution
 Demande d'intervention pour la résolution des problèmes
 Développement des relations de partenariat et d'échange
 Aucun

Autre : _____

29. Si vous n'entretenez pas un rapport avec aucune institution, veuillez citer les raisons ?

Plusieurs réponses possibles.

- Je ne vois pas d'intérêt
 Je n'ai aucune information sur l'institution
 L'institution ne fait pas d'activités qui nous aident à la connaître
 L'institution ne fait aucun contact avec nous

7- Motivations et déroulement du projet migratoire

30. Quelles sont vos motivations de départ (classement)

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4	5	6	7
Économiques / matérielles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meilleurs Horizons professionnels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions de vie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meilleure sécurité pour le futur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meilleur avenir pour les enfants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raisons familiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Comment justifiez-vous votre expérience d'émigration ?

Une seule réponse possible.

- Une décision mûrement réfléchie
- Une réaction soudaine par rapport à une situation insoutenable
- Une opportunité à saisir momentanément
- Autre : _____

32. Quel était le temps qui séparait votre décision d'émigrer et le moment de votre départ ?

Une seule réponse possible.

- Entre 1 mois et 6 mois
- Entre 6 mois et une année
- Entre une année et une année et demie
- Plus que deux ans

33. Dans le cadre de votre projet migratoire étiez-vous dans un processus de changement d'emploi

Une seule réponse possible.

- Uniquement dans la ville où vous avez obtenu votre emploi
- Uniquement dans le pays où vous avez obtenu votre emploi
- Peu importe le pays, la ville ou le continent pourvu que vous quittez la Tunisie
- Autre : _____

8- Destinations et voies d'émigration

34. Comment vous avez choisi votre pays de résidence actuel ?

Une seule réponse possible.

- Sur conseil de mon réseau de relations personnelles
- C'est là où j'ai trouvé la première offre en étant à la recherche d'un emploi à l'étranger
- C'est là où j'ai trouvé la meilleure offre d'emploi parmi plusieurs offres
- Autre : _____

35. Par quel moyen vous avez obtenu la première information pour trouver votre emploi actuel à l'étranger ?

Une seule réponse possible.

- Par mon réseau de relation personnelle
- Par internet
- A partir de mon emploi précédent
- Par l'intermédiaire d'un bureau de placement privé
- Par l'intermédiaire d'une institution publique
- Autre : _____

36. Degré d'information: Avant votre départ avez-vous cherché à être informé sur (classez par ordre d'importance) :

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4	5
Les conditions de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les conditions de vie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le niveau de rémunération	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'intégration sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9- Eléments et facteurs de satisfaction par rapport à la nouvelle situation

37. D'une manière générale, et par rapport aux dimensions ci-dessous mentionnées quel est votre degré de satisfaction

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4
Cadre général de vie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions matérielles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions matérielles de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conditions relationnelles dans le milieu du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations sociales extra professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations familiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Citez trois facteurs que vous aimez le plus dans votre expérience d'émigration

39. Citez trois facteurs que vous aimez le moins dans votre expérience d'émigration

10- Impact de la migration des compétences

40. Pensez-vous que la migration des compétences tunisiennes a un impact sur l'économie nationale ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

41. Comment jugez-vous cet impact ?

Une seule réponse possible.

- Positif
 Négatif
 Les deux

42. Si vous jugez que l'impact est positif cochez votre réponse (vous pouvez cocher les deux propositions) et classer votre justification par ordre d'importance

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4
Par le volume des transferts en devises	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par le transfert et le développement des compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par le développement des relations de partenariat et d'échange avec la Tunisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par l'investissement dans des projets productifs et innovants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Si vous jugez que l'impact est négatif cochez votre réponse (vous pouvez cocher les deux propositions) et classer votre justification par ordre d'importance

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3	4
Perte de compétences et régression de la qualité de service pour la Tunisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de développement et d'innovation pour la Tunisie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Risque de réduction des contributions sociales au détriment de financement des caisses de sécurité sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Non retour des compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Pensez-vous que le volume des transferts effectués par les compétences émigrées est plus important que celui effectué par les autres émigrés ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non
 Je ne vois pas de différence

45. Pensez-vous que les compétences émigrées ont tendance à utiliser leurs transferts de fonds dans des investissements productifs et innovants plus que les autres émigrés ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non
 Je ne vois pas de différence

46. Depuis votre installation à l'étranger avez-vous fait des projets d'investissement en Tunisie ou des relations d'échange et de partenariat avec une partie tunisienne intervenant dans votre secteur d'activité ?

Une seule réponse possible.

- Oui (Répondez aux questions 10.8, 10.9 et 10.10)
 Non (Répondez à la question 10.11)

47. Dans quel domaine vous avez fait votre projet ou votre partenariat ?

Une seule réponse possible.

- Industriel et technologique
 Service et commerce
 Enseignement recherche et développement
 Télécommunication
 Santé
 Autre : _____

48. Comment vous jugez le degré de réussite de votre initiative ?

Une seule réponse possible.

- Très bien réussie
 Bien réussie
 Réussite moyenne
 Pas réussie

49. En cas de non réussite du projet pourquoi? (choisissez une ou plusieurs réponses)

Plusieurs réponses possibles.

- Manque d'information sur les avantages et les opportunités en Tunisie
- Par crainte de la complexité des procédures administratives
- Le contexte socio-économique et politique actuel n'est pas favorable
- Absence de structures d'orientation et d'encadrement destinées aux compétences
- Faiblesse des avantages accordés aux compétences tunisiennes résidentes à l'étranger

50. Pensez –vous investir ou développer des actions de partenariat et d'échange en Tunisie avec des parties tunisiennes agissant dans votre secteur ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

11- Perspectives de la migration des compétences

51. Pensez-vous vous que la migration des compétences tunisiennes dans votre secteur va se poursuivre ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

52. Si oui pourquoi ?

Plusieurs réponses possibles.

- Contexte socio-économique et politique difficile du pays
- Faiblesse des salaires
- Manque des moyens de travail et mauvaises conditions de travail
- Manque de perspectives de développement professionnel pour les compétences
- Manque de perspectives pour les enfants

53. Pensez-vous, vous installez définitivement dans votre pays de résidence ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Installation partagée dans le cadre d'une migration circulaire

54. D'après-vous comment les compétences tunisiennes résidentes à l'étranger peuvent contribuer au développement de la Tunisie tout en étant dans leurs pays de résidence ? Cochez une ou plusieurs réponses

Plusieurs réponses possibles.

- Par le volume des transferts en devises
- Par le transfert des compétences et des connaissances (l'assistance technique)
- Par le développement des relations de partenariat et d'échange avec la Tunisie
- Par l'investissement dans des projets productifs et innovants
- Autre : _____

55. Qu'est-ce que vous proposez pour que la Tunisie puisse tirer profit de ses compétences à l'étranger ? (Vous pouvez choisir plusieurs réponses)

Plusieurs réponses possibles.

- Un meilleur encadrement et suivi à l'étranger
- Partage de l'information actualisée
- Faciliter les procédures administratives pour l'investissement productif et innovant
- Faire un réseau de compétences tunisiennes à l'étranger
- Organiser des rencontres périodiques avec les compétences dans les pays de résidence et en Tunisie
- Créer une institution chargée des compétences tunisiennes à l'étranger
- Autre : _____

56. Est-ce que vous conseillez à l'un de vos proches ou de vos amis considéré comme compétence à émigrer ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

57. Pourquoi ?

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms