ADVI
Added Value International Consulting

L'ECONOMISTE
maghrébin

«POUR UNE MIGRATION PROFESSIONNELLE EFFICIENTE»

ÉTUDE ÉLABORÉE PAR LE MAGAZINE
L'ECONOMISTE maghrébin ET LE CABINET ADVI
POUR
LA FONDATION FRIEDRICH NAUMANN

مؤسسة فريدريش ناومان... من أجل الحرية
Fondation Friedrich Naumann pour la Liberté

TUNIS, MAI 2019

SOMMAIRE

1 CHAPITRE : CADRE DE L'ETUDE

I. Contexte 8
II. Objectifs -
III. Méthodologie d'intervention -
IV. Glossaire de la migration -

2 CHAPITRE : LES PHENOMENES MIGRATOIRES DANS LE MONDE ET EN TUNISIE

I. Diagnostic et état des lieux du phénomène migratoire dans le monde 10
1. La migration des compétences : on en parlait déjà à l'Antiquité
II. La migration des compétences en Afrique un continent en hémorragie 12
III. La migration des compétences en Tunisie 14
1. Les Tunisiens dans les pays de l'OCDE : niveau de formation et taux d'insertion
2. Placement des Tunisiens à l'étranger : retour sur les chiffres de l'ANETI
3. La coopération technique

3 CHAPITRE : LA MIGRATION DES COMPÉTENCES TUNISIENNES

I. Profils des migrants tunisiens 26
1. Changements post-révolution
2. Profil de l'émigré haut en compétence
3. Profils des médecins expatriés
a. Le départ des « juniors »
b. Les départs des séniors
II. Les motifs alimentant les flux migratoires des tunisiens 31
III. Des facteurs de départ communs 32
1. Un contexte politique, social et culturel dégradé les nationalités étrangères sont convoitées
2. Stratégie personnelle et familiale
3. Rémunérations et évolutions de carrière
4. Reconnaissance, valorisation et ambiance de travail
IV. Facteurs liés aux professions 37
1. Décadence de l'hôpital public
2. Statut de fonctionnaire public

4 CHAPITRE : MIGRATION MOINS QUALIFIEE

I. La formation professionnelle et la main-d'œuvre agricole: le manque à gagner d'un processus d'apprentissage 40
1. Formation professionnelle et migration : l'absence du débat
2. Les motifs incitant les jeunes formés à quitter le pays
3. Les centres de formation professionnelle : les leçons apprises
A. Centre de Formation et d'Apprentissage Bach Hamba
B. Centre Sectoriel de Formation en Electronique de Sakiet Ezzit
C. Centres de Sousse
D. Centre Sectoriel de Formation en Construction Métallique de Menzel Bourguiba
E. Centres de Formation professionnelle dans le gouvernorat de Médenine
4. Le travail saisonnier agricole
5. Formation professionnelle, travail agricole et migration : conclusion

5 RECOMMANDATIONS

I. La formation professionnelle et la main-d'œuvre agricole 49
1. Rôle de l'Etat
II. Des recommandations pour les qualifiés de la formation professionnelle 51
2. Au niveau institutionnel
3. Au niveau Micro-systémique

SOMMAIRE

1 Liste des figures

8 **Fig 1:** processus méthodologique

15 **Fig 2:** Répartition des Tunisiens Résidents à l'Etranger (TRE) par Genre et par pays d'accueil entre 2015 et 2017

16 **Fig 3:** Evolution du nombre des Tunisiens Résidents à l'Etranger (TRE) entre 2015 et 2017 par genre et par statut

19 **Fig 4:** Evolution des recrutements des coopérant par l'ATCT depuis 2003

- **Fig 5:** Evolution du placement des coopérants entre 2008 et 2018

- **Fig 6:** Répartition des coopérants par tranche dâge

20 **Fig 7:** Répartition des candidats de l'ATCT par Genre et par Domaine

21 **Fig 8:** Répartition des collaborateurs de l'ATCT par destination et par an entre 2008 et 2018

- **Fig 9:** Répartition des collaborateurs et des experts par destination jusqu'au 31 Décembre 2018

- **Fig 10:** Répartition des coopérants de l'ATCT par domaine d'activité entre 2008 et 2018

- **Fig 11:** Répartition des coopérants de l'ATCT par domaine d'activité jusqu'au 31 Décembre 2018

22 **Fig 12:** Placement domaine de l'enseignement

- **Fig 13:** Placement dans les domaines de la Santé et de la Sécurité

23 **Fig 14:** Divers placements

24 **Fig 15:** Répartition des compétencestunisiennes hautement qualifiées à l'étranger par pays entre 2000 et 2010

29 **Fig 16:** Départ médecin

30 **Fig 17:** Répartition des émigrants tunisiens à l'étranger entre Avril 2009 et Avril 2014 selon les raison de migration

31 Fig 18: Évolution du nombre des inscriptions de 2017 à 2018

39 **Fig 19:** Evolution du budget de l'enseignement supérieur

2 Liste des tableaux

14 **Tab 1:** Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, la sécurité sociale

22 **Tab 2:** Répartition des collaborateurs et des experts de l'ATCT par domaine d'activité et par destination jusqu'au 31 décembre 2018

23 **Tab 3:** Répartition des collaborateurs et des experts de l'ATCT par spécialité jusqu'au 31 décembre 2018

25 **Tab 4:** Répartition des compétences tunisiennes à l'étranger entre 2000

- **Tab 5:** Taux de croissance des compétences tunisiennes résidentes à l'étranger durant la décennie 2000-2010

30 **Tab 6:** Répartition des émigrants tunisiens dans les principaux pays destinataires entre avril 2009 et avril 2014 selon les raisons de migration

EXECUTIVE SUMMARY

POUR UNE MIGRATION PROFESSIONNELLE EFFICIENTE

Etude élaborée par l'Économiste maghrébin et le Bureau ADVI-Consulting pour le compte de la Fondation Friedrich-Naumann pour la Liberté.
Dans les pays du Maghreb, la fuite des cerveaux prend une envergure de plus en plus importante. L'étude de l'OCDE, publiée en 2014, a avancé que le taux de migrants de niveau supérieur a été multiplié par deux en deux décennies pour atteindre 20% en 2010. Selon le rapport « Talents à l'étranger : une revue des émigrés tunisiens », réalisé par l'OCDE, le nombre des émigrants tunisiens résidents dans les pays de l'OCDE et âgés de plus de 15 ans est estimé à 630 000 Tunisiens.
Cette étude s'intéresse à deux composantes de la migration économique, à savoir ce qui est communément appelé « la fuite des cerveaux » ou la migration des diplômés hautement qualifiés, ainsi que la mobilité professionnelle afférente à des métiers dont ceux issus de la formation professionnelle ou les études supérieures courtes. Dans la première, le focus sera porté sur les ingénieurs, les médecins et les enseignants universitaires. Quant à la seconde, elle s'intéressera au personnel paramédical, à la mécanique et travaux de soudure et aux ouvriers agricoles.
Cette étude avait pour but d'apprécier les profils des migrants (à travers ceux et celles qui ont l'intention de migrer) et de déceler les motifs qui les poussent à changer de vie et à s'installer sous d'autres cieux, et ce, dans le but de ressortir certaines recommandations à même de remédier à ce phénomène. Nous avons ainsi interrogé des formateurs et des formés, des responsables des ordres et des filières, différentes structures concernées et un certain nombre d'entreprises. Des entrevues et des focus groups ont été également élaborés.
Parmi les principales causes incitant les Tunisiens à quitter le pays et qui ont été mentionnées aussi bien par les hautement qualifiés que par les sortants et les élèves de la formation professionnelle figurent le contexte politique, social et culturel dégradé par lequel passe la Tunisie, d'une part, et les perspectives de carrière, de rémunération et d'évolution professionnelle, d'autre part. Cela dit, les stratégies familiales de rapprochement sont aussi d'envergure et sont même exprimées par les chiffres : plus de 20% des contrats d'emploi à l'international s'insèrent dans le cadre de situations de rapprochement familial et plus de 60% de cette catégorie ont moins de 30 ans.

LE DEPART DES COMPETENCES

Profils des migrants

Pour les jeunes médecins qui partent, deux principales catégories peuvent être identifiées : les étudiants qui ne réussissent pas le résidanat et qui partent le plus souvent en Allemagne et ceux qui souhaitent compléter leur formation à l'issue de ce concours et qui se dirigent vers la France principalement. Des médecins plus expérimentés émigrent en grand nombre. Cela conforte l'idée que la question de la formation ne peut, en aucun cas, à elle seule expliquer le phénomène.
Quant aux ingénieurs, l'ordre estime qu'à partir de 2014, entre 2500 et 3000 ingénieurs et architectes quittent la Tunisie chaque année. Par récurrence, près de 10 mille ingénieurs ont quitté le pays depuis 2014. En raison d'une forte demande à l'étranger, les ingénieurs en informatique et TIC sont ceux qui sont le plus sollicités. C'est la France qui est la destination la plus prisée. Si la question concernait il y a quelques années des ingénieurs ayant cinq années d'expérience, elle s'est élargie aujourd'hui jusqu'à ceux qui sont fraîchement diplômés.
Le mouvement s'accélère également chez les enseignants universitaires, selon les statistiques de l'OTE, le nombre d'enseignants et chercheurs établis à l'étranger serait passé de 890 en 2000 à 2083 en 2011. Il s'élève aujourd'hui, selon le syndicat IJABA à plus de 4000, dont

1639 d'entre eux ont obtenu leur contrat dans le cadre de la coopération technique.
Les statistiques démontrent que les enseignants du corps A demeurent minoritaires et ne représentent que 20% des enseignants chercheurs qui ont fait le choix de quitter la Tunisie pendant les dernières années.

Les motifs de depart
Les départs des compétences résultent à la fois de l'attraction des pays d'accueil qui offrent des opportunités de travail et des environnements de vie et de travail très favorables mais aussi de facteurs de répulsion du climat des affaires et de travail de plus en plus délétère en Tunisie. Malgré les disparités des professions et des profils, des facteurs de départ communs peuvent être relevés.

Des facteurs communs
Un contexte politique, social et culturel dégradé : les nationalités étrangères sont convoitées
La glissade du dinar, la détérioration du pouvoir d'achat et des fondamentaux macroéconomiques qui se détériorent d'année en année ont été à l'origine d'un manque d'attractivité de la Tunisie. Cela est davantage accentué par une culture du rejet de la différence. L'intolérance se traduit dans les cas extrêmes par de la violence. La recherche de l'acquisition d'une nationalité européenne constitue l'un des moyens de lutte contre le sentiment d'insécurité face à l'avenir engendré par la conjoncture que traverse le pays depuis quelques années.

Stratégie personnelle et familiale
Le projet d'émigration des compétences s'inscrit souvent dans le cadre d'un projet de vie où la question de l'avenir professionnel des émigrants compte autant que l'avenir scolaire et académique de leurs enfants. Le système éducatif tunisien (tous niveaux confondus) fait l'objet d'une large remise en cause de la part de la population. De nombreux professionnels hautement qualifiés font le choix de s'installer dans un pays européen ou nord-américain afin de garantir de meilleures conditions de vie ou d'études à leurs enfants

Reconnaissance, valorisation et ambiance de travail
Un sentiment de manque de valorisation et de non-estime est largement répandu chez les trois professions. Les enseignants universitaires avancent un déclassement social des enseignants. Les ingénieurs attribuent ceci au fait que nous ne sommes pas dans une logique de bâtir une économie de savoir et de l'innovation. De leur côté, les médecins estiment également qu'ils ont beaucoup perdu de leur statut social. Le médecin est considéré avec des a-priori négatifs. Également, la faible rémunération a été soulevée par les trois professions.

Des facteurs spécifiques
Évolution de carrière
Les enseignants universitaires ont relevé la difficulté pour eux de mener des recherches, de participer à des conférences internationales leur permettant de monter en grade. Pour preuve, seulement 15% du corps universitaire atteignent le grade de professeur.

Décadence de l'hôpital public :
Des problèmes tels que le manque de matériel, l'absence de sécurité, la surcharge de travail des jeunes médecins, la gouvernance à l'hôpital ont été relevés.

Statut de fonctionnaire public
Affectation des jeunes dans des régions de l'intérieur où les commodités de vie ne sont pas très favorables.
En clair, les facteurs liés à la détérioration de la situation économique en Tunisie, liée à la glissade du dinar, au manque de visibilité et ce qui en découle en termes de recours aux nationalités étrangères et à la volonté de trouver des solutions pour scolariser les enfants dans des institutions qui répondent aux attentes concernent les trois catégories de professionnels. Toutefois, il ressort de nos échanges et entretiens que les médecins du secteur public et les enseignants chercheurs sont profondément touchés par la détérioration de leurs secteurs respectifs.

LE DEPART DU PERSONNEL ISSU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour le volet de la formation professionnelle, l'étude nous a permis de mettre un focus sur le manque à gagner du processus d'apprentissage et des métiers fortement demandés au niveau national et international, et à quel point la non connaissance de l'état et du potentiel de ce cursus d'apprentissage a un impact aussi bien sur l'offre de travailleurs pour le marché de l'emploi national, que sur celle de travailleurs pour l'emploi à l'international. Un marché dont l'offre de formés de ces processus ne répondent pas assez à ses besoins, surtout en ce qui concerne les métiers de la soudure, la construction métallique, la maintenance mécanique et électronique.

En effet, plusieurs programmes de renforcement de la formation professionnelle ont été mis en place par le ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi et les structures sous tutelle en coordination avec différentes ONG ou des partenaires technique et financier de la coopération internationale. Ces programmes ont abouti au renforcement de l'infrastructure de formation professionnelle, dans son sens global, et ont permis dans la majorité des cas une meilleure optimisation des forces de travail existantes à l'échelle nationale, mais également à l'échelle du placement à l'étranger, à tel point que les jeunes se tournent, depuis quelques années, vers la formation professionnelle spécialement, car ils la considèrent comme un passeport de départ garanti.

ceci dit, un manque de coordination entre les deux structures sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'emploi, à savoir l'ATFP et l'ANETI, en termes de placement à l'international a été remarqué. De même, les processus de placement des diplômés des centres sont généralement le fruit d'une approche de la part des entreprises étrangères ou des intermédiaires privés mandatés par ces dernières.

Ce manque de coordination est également constaté au niveau régional où peu d'espaces de concertation sont mis en place entre les différentes parties prenantes, privées comme publiques, en vue d'identifier les besoins en profils issus de la formation professionnelle pour le marché national et international. Dans ce cadre, des bassins d'emploi, comme des « bassins de migration » ne sont pas assez étudiés en vue d'affiner les cursus d'apprentissage ou de capitaliser sur les réussites de contractualisation à l'international.

Sous un autre prisme, le débat entre une approche sectorielle ou transversale en matière de gouvernance de la formation professionnelle reste encore posé. Dans ce cadre, des opportunités de développement d'une expertise, aussi bien pour le marché local ou étranger, sur des filières telles que la soudure ou la maintenance mécanique restent peu développées et ne sont pas dotées d'outils de prospective et de planification. Là encore, il s'agit d'un manque à gagner pour une migration professionnelle optimisée.

Par ailleurs, même si les chiffres avancés par l'Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), l'ANETI et l'ATCT semblent énormes aux yeux du grand public et que les compétences qui partent représentent une perte pour le pays - qui a tant investi pour leur formation et leur encadrement - on ne peut tout de même pas nier que cette émigration peut être considérée comme une alternative à un marché du travail qui fonctionne mal. En effet, elle permet d'atténuer une partie de la pression exercée par les demandeurs d'emploi sur ce marché dysfonctionnel, et ce, à travers la réduction du chômage par le déclin de la population active, un chômage dont le taux a malheureusement atteint 15,5% en 2018.

RECOMMANDATIONS

L'analyse de la réalité de ces professions fait ressortir certaines recommandations à même d'améliorer la situation.

Des recommandations pour les plus qualifiés

Rôle de l'Etat :

- Pour le secteur de la santé

Révision de la dernière réforme de la santé publique qui a suscité l'animosité des jeunes médecins.

Mise en place d'une gouvernance transparente et efficace.

Combat de l'insécurité en mettant en place des

mesures de répression efficaces contre tout acte de violence et en accompagnant les victimes de violences.
Revalorisation des salaires du personnel médical et paramédical
Revue de la gratuité de l'enseignement.
Rationalisation de la mobilité

- Pour les ingénieurs

Amélioration des conditions salariales en valorisant les traitements des ingénieurs dans les ministères et établissements publics.
Intervention à travers des lois et des conventions afin de mieux protéger les ingénieurs travaillant dans le privé.
Développement des filières stratégiques telles que l'informatique.

- Enseignement supérieur

L'augmentation des ressources,
L'octroi des avantages permettra de valoriser le métier d'enseignant-chercheur.
Mise en place d'un système d'évaluation juste

Rôle du secteur privé :
Engagement plus fort en matière de responsabilité sociale et de formation.
Mise en place des politiques de rémunération valorisantes
Amélioration de l'environnement et le bien-être au travail.

Rôle des citoyens :
Diffusion des valeurs de tolérance, de non-violence, de respect des personnes et des biens publics est fondamentale.

Des recommandations pour les qualifiés de la formation professionnelle

Au niveau institutionnel
Institutionnalisation de la Migration comme un déterminant prévalant dans le choix d'accéder à la formation professionnelle ;
Valorisation de la formation professionnelle et élaboration de plans de communication et de sensibilisation cohérents ;
Encadrement des relations et initiatives « personnelles » qui animent les relations avec les entreprises tunisiennes ou les recruteurs à l'international;
Action sur les processus de gestion des flux des qualifications ;
Prospection des marchés porteurs « d'une migration de l'expérience » et au niveau méso-systémique
Amorçage des dialogues régionaux et surtout sectoriels transversaux sur l'arbitrage entre satisfaction du tissu économique tunisien et le placement à l'international;
Donner au Centre, initiateur jusque-là « spontané » des différentes actions de partenariats, l'autonomie et la flexibilité à planifier ;
Aider le centre de formation à consolider de plus en plus la personnalité du jeune par le développement de ses soft-skills ;

Au niveau micro-systémique
Mise en valeur de la profonde conviction des stagiaires que la formation est la seule issue pour une migration régulière au sens large ;
Un nouveau modèle pédagogique afin de mieux manipuler cette nouvelle population de demandeurs de « Formation – Migration » et ses nouvelles attentes ;
La certification.

CHAPITRE 1 : CADRE DE L'ETUDE

I. Contexte

La présente mission « Pour une migration professionnelle efficiente » est élaborée par l'Économiste maghrébin et le Bureau AD-VI-Consulting pour le compte de La Fondation Friedrich-Naumann pour la Liberté.

Le projet s'intéresse à deux composantes de la migration économique, à savoir ce qui est communément appelé « la fuite des cerveaux » ou la migration des diplômés hautement qualifiés, et la mobilité professionnelle. Celle-ci est afférente à des métiers issus de la formation professionnelle ou les études supérieures courtes, tels que le paramédical, la mécanique et les travaux de soudure, ou encore les ouvriers agricoles. Il vise à établir des recommandations en vue d'alimenter des politiques publiques permettant de rationaliser et de proposer des mécanismes d'optimisation de l'émigration. Le projet encourage le dialogue entre la société civile, le secteur privé et les institutions publiques pour la construction et la consolidation du processus démocratique du pays en fournissant aux organisations de la société civile, aux institutions, et à toutes les parties prenantes les instruments utiles pour comprendre et construire une société inclusive.

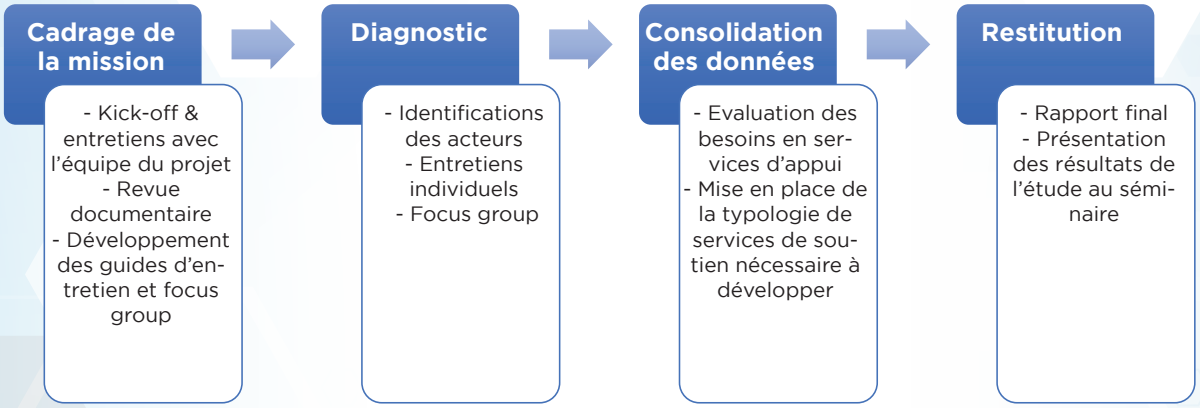
II. Objectifs

La présente mission vise essentiellement à effectuer une analyse du mouvement migratoire des professionnels et de leur profil sur la dernière décennie en se basant sur le niveau de qualification, le type de migration, le genre et le pays hôte. Il est également prévu d'élucider les facteurs stimulant ce mouvement migratoire et de déterminer les mécanismes qui permettraient de le canaliser.

III. Méthodologie d'intervention

La présente étude a été menée par le groupe l'Économiste Maghrébin et le cabinet de conseil ADVI Consulting, et ce selon la méthodologie schématisée ci-dessous dans fig 1

Fig 1: processus méthodologique



IV. Glossaire de la migration

La thématique, objet de la présente étude, fait face à une maîtrise assez mitigée des terminologies et d'un manque d'informations précises manifeste. Un devoir d'assimilation et de compréhension de la thématique et de la problématique s'avère, ainsi, important, et ce, en mettant en avant les définitions des différents termes en rapport avec la migration et plus précisément ceux en rapport avec notre mission.

Nous reprenons ci-après les principales terminologies généralement utilisées, selon l'Organisation internationale pour les migrations, et le Réseau européen des migrants,:

Emigration - Action de quitter son Etat de résidence pour s'installer dans un Etat étranger.

Immigration - Action de se rendre dans un Etat dont on ne possède pas la nationalité avec l'intention de s'y installer.

Migration – Action de se déplacer, soit entre pays, soit dans un pays entre deux lieux situés sur son territoire. La notion de migration englobe tous les types de mouvements de population impliquant un changement du lieu de

résidence habituelle, quelles que soient leur cause, leur composition, leur durée, incluant ainsi notamment les mouvements des travailleurs, des réfugiés, des personnes déplacées ou déracinées.
Migrant - Terme générique pour immigrant et émigrant, désignant une personne qui quitte un pays ou une région pour s'installer dans un(e) autre.
Migrant économique - Personne qui quitte son pays d'origine pour des raisons d'ordre strictement économique sans rapport aucun avec la définition de réfugié, ou afin d'améliorer ses conditions d'existence matérielles.

Migrant de travail - Migrant dont l'entrée et le séjour sur le territoire d'un Etat étranger sont conformes au droit applicable. Travailleur qualifié, semi-qualifié ou sans qualification séjournant dans le pays d'emploi pour une période délimitée spécifiée dans le contrat de travail ou le contrat de service conclu entre le travailleur et une entreprise.

Migrant de courte durée - Personne qui se rend dans un pays autre que celui de sa résidence habituelle pour une période d'au moins trois mois mais de moins d'un an (12 mois), à l'exclusion de tout déplacement à des fins de loisirs, de vacances, de visites à des amis ou à de la famille, d'affaires, de soins médicaux ou de pèlerinage religieux.
Migrant de longue durée - Personne qui se rend dans un pays autre que son pays de résidence habituelle pour une période d'au moins un an (12 mois), de sorte que son pays de destination devient son nouveau pays de résidence habituelle.

Flux migratoire - Nombre de migrants franchissant une frontière (nationale ou internationale), sur une période de temps donnée et en vue d'y établir résidence.

Solde migratoire - Différence au cours d'une année entre l'immigration vers et l'émigration depuis une région donnée.

Diaspora - Individus et membres de réseaux, associations et communautés, qui ont quitté leur pays d'origine, mais maintiennent des liens avec leur patrie.

Fuite des cerveaux - Emigration permanente ou de longue durée de travailleurs qualifiés qui se réalise au détriment du développement économique et social du pays d'origine. Par extension, le terme désigne également la mobilité étudiante et le flux potentiel de travailleurs qualifiés. L'expression « fuite des cerveaux » évoque l'existence d'un taux d'exode considéré comme excessif par le pays d'origine. C'est donc la perte subie par un pays en raison de l'émigration d'un personnel hautement qualifié.

Afflux de cerveaux - Avantage tiré par un pays de l'immigration d'un personnel hautement qualifié.

Circulation des cerveaux - Possibilité pour les 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 leur pays d'origine) ou pas – et membres de leur diaspora se trouvant à l'étranger.

Programme de migration - Programme visant à faciliter la migration, qui est organisée ou soutenue par un ou plusieurs gouvernements, ou par une organisation internationale, par opposition à la migration spontanée, qui ne bénéficie d'aucune aide.

Gestion de la migration - Ensemble des décisions et des moyens destinés à la réalisation d'objectifs déterminés dans le domaine de l'admission et du séjour des étrangers ainsi que dans le domaine de l'asile et de la protection des réfugiés et autres personnes ayant besoin de protection.

Facteurs d'attraction et de répulsion - Modèle explicatif des phénomènes migratoires fondé sur la combinaison d'éléments répulsifs favorisant l'émigration (tels que des problèmes économiques sociaux et politiques dans le pays d'origine) et d'éléments attractifs dans le pays de destination.

Rapatriements de fonds - Dans le contexte migratoire, ensemble des transferts monétaires effectués par les migrants vers leur pays d'origine.

CHAPITRE 2 : LES PHENOMENES MIGRATOIRES DANS LE MONDE ET EN TUNISIE

I. Diagnostic et état des lieux du phénomène migratoire dans le monde

Le rapport « Global Migration Indicators » publié en 2018 par l'Organisation internationale pour la migration (OIM) a permis, à travers l'évaluation du caractère global de la politique migratoire dans 39 pays et selon 90 indicateurs, de donner un aperçu global sur le phénomène à l'échelle internationale. Il a révélé que le stock de migrants internationaux – le nombre total de personnes résidant dans un pays autre que leur pays de naissance – était estimé à 258 millions en 2017, comparé à environ 173 millions en 2000 et 102 millions en 1980. Toutefois, la proportion de migrants internationaux dans la population mondiale n'a augmenté que légèrement durant les dernières décennies. Elle est de l'ordre de 3,4 % en 2017, comparée à 2,8 % en 2000 et 2,3 % en 1980. De plus, la croissance annuelle de la population mondiale des migrants (1.6%) est proche de celle de la population globale (1.1%), mais il s'avère qu'elle est plus forte dans les pays en développement (1.8%) que dans les pays développés (1.5%).

« Le McKinsey Global Institute estime que les migrants ont contribué à environ 6.7 milliards de dollars (USD), soit 9,4 % du PIB mondial en 2015 — environ 3 billions de dollars de plus qu'ils auraient produit dans leurs pays d'origine.

L'intégration des migrants couvre plusieurs domaines, y compris le marché du travail, l'éducation, la santé, le bien-être. Pour la plupart de ces domaines, les données ne sont pas disponibles au niveau mondial selon l'OIM. En effet, les résultats de l'intégration dépendent de nombreux facteurs, dont le pays d'origine, le contexte de la communauté hôte et le niveau de compétence des immigrants. L'intégration a tendance à s'améliorer avec la durée de résidence dans la plupart des pays où les données sont disponibles (OCDE, 2015).

Les dernières estimations disponibles pour le nombre de travailleurs migrants sont basées sur les données à partir de 2013. Selon l'OIT, il y avait une estimation de 150,3 millions travailleurs migrants dans le monde cette année-là, ce qui signifie qu'environ les deux tiers de tous les migrants internationaux dans le monde en 2013 étaient des migrants de travail. Parmi tous les travailleurs migrants, 66,6 millions sont des femmes, (44,3 %) et 83,7 millions sont des hommes (55,7%) (OIT, 2015). Près de la moitié (48,5 %) de ces travailleurs migrants étaient situés dans deux grandes sous-régions : Amérique du Nord, le Nord et le Sud et l'Europe occidentale, alors que seulement 12% d'entre eux se trouvaient dans les Etats Arabes. Les données de 2015, publiées par l'OCDE, montrent que dans l'UE, le taux d'emploi des immigrants (62 %) était de 3% inférieur à celui des natifs.

En 2016, le nombre d'étudiants internationaux était estimé à plus de 4,8 millions étudiants internationaux ; alors qu'ils n'étaient que d'environ 2 millions en 2000. Les étudiants internationaux sont définis comme « ceux qui ont traversé une frontière nationale ou territoriale dans le but de l'éducation et sont maintenant inscrits à l'extérieur de leur pays d'origine » (UNESCO, 2016). Plus de la moitié d'entre eux étaient inscrits dans des programmes éducatifs dans six principaux pays : États-Unis d'Amérique, Royaume-Uni, Australie, France, Allemagne et la Russie.

Selon la dernière édition de la note d'information de la Banque mondiale sur les migrations et le développement, les estimations de transferts de fonds enregistrés officiellement dans les pays à revenu faible et moyen (PRFM) ont augmenté en 2017 de 8,5 % par rapport à 2016 après deux années consécutives de baisse. Ils se sont élevés à 466 milliards de dollars cette année-là. C'est un nouveau record, tel que rapporté par la Banque mondiale, et les envois de fonds sont maintenant plus de trois fois la taille de l'aide publique au développement. Si l'on exclut la Chine, les flux de transfert de fonds sont également significativement plus élevés que l'investissement étranger direct (IED).

Le McKinsey Global Institute estime que les migrants ont contribué à environ 6.7 milliards de dollars (USD), soit 9,4 % du PIB mondial en 2015 — environ 3 billions de dollars de plus

qu'ils auraient produit dans leur pays d'origine. Ceci dit, le rapport explique bien que les tendances mondiales dans les politiques migratoires ne peuvent être facilement définies ou traquées, parce que non seulement les indices disponibles couvrent différents aspects de la migration pour les différentes périodes et régions, mais en plus ces politiques migratoires sont hautement contextuelles. Pour les pays de l'Organisation pour la coopération et développement économiques (OCDE), les données de l'Analyse de la politique et du droit des migrations internationales (IMPALA) révèlent une tendance « vers une réglementation plus complexe, et souvent, plus restrictive depuis les années 1990 ». Les données de l'IMPALA montrent également un « traitement différencié des groupes, telles que des exigences moindres pour les travailleurs hautement qualifiés par rapport aux travailleurs migrants peu qualifiés » (Beine et al., 2015).

A partir de cet état des lieux, nous pouvons bien constater que le phénomène migratoire s'accélère, relativement, au cours des décennies passées. Toutefois le phénomène semble être rationalisé aussi bien par la dynamique humaine globale que par les systèmes mis en place par les pays optant pour une migration plutôt choisie que subie. C'est ainsi qu'au-delà d'une certaine politisation du phénomène, les éléments en lien avec la migration régulière présentent une situation migratoire répondant plutôt aux besoins du marché de l'emploi des pays du Nord et semble même permettre des impacts plutôt positifs pour les pays en développement, et notamment en matière de transfert de revenus, voire de potentiel d'investissement de la diaspora. Bien évidemment, c'est plutôt la migration informelle qui alimenterait le débat mais en dehors du périmètre de la présente étude. Également celle des personnes hautement qualifiées semble être mise à l'agenda du débat public dans les « pays du Sud » et mériterait une rationalisation à travers l'étude de sa régularité et de son éventuelle évolution.

« Le phénomène a commencé à prendre vraiment de l'ampleur au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Un nombre considérable d'intellectuels et de scientifiques ont quitté l'Europe dévastée pour aller tenter leur chance en Amérique du Nord et principalement aux États-Unis. C'est dans ce contexte que serait apparue pour la première fois dans un rapport de la Royal Society (1963) l'expression « brain drain » pour décrire les migrations d'intellectuels et de scientifiques

1. La migration des compétences : on en parlait déjà à l'Antiquité

Fait d'évidence, les mouvements migratoires internationaux ont toujours été très importants dans l'Histoire. Henri Bartoli, un économiste qui a étudié de façon approfondie les migrations a écrit : « les migrations constituent un phénomène si général dans l'histoire de l'humanité que c'est plutôt leur absence au cours d'une période qui paraît extraordinaire » .

De l'Antiquité jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, la migration humaine a souvent été un ferment de civilisations et dans bien de cas, une source essentielle de progrès humain. Depuis 200 000 ans, l'homme est toujours parti à la recherche de nouveaux territoires, pour les conquérir ou s'y installer. Fondé au début sur la cueillette et la chasse, le mode de vie des premiers Hommes favorisait cette mobilité, qui n'a pas cessé avec l'apparition de l'agriculture voici 15 000 ans. Le phénomène des mouvements migratoires se situe ainsi au cœur de l'humanité, et la liberté de circulation constitue l'un des droits humains fondamentaux.

La migration des intellectuels et des scientifiques ou savants n'a pas attendu l'avènement du concept de « brain drain » pour exister. De tous temps, philosophes et écrivains, par contrainte ou par choix, ont pris leur bâton de pèlerin en quête de savoir ou pour aller exercer leurs talents et se faire reconnaître sous d'autres cieux. Les savants émigraient un temps vers l'Alexandrie en Egypte, le centre intellectuel rayonnant de l'Antiquité, puis à Athènes en Grèce, où Platon avait créé son académie en l'an 388 avant J-C, et Aristote son lycéum en l'an 335 avant

J-C. Aux VIIIème et IXème siècle, la Perse devint le centre d'attraction de la migration des hommes de science, suivie par Baghdad, avant que les Arabes ne cèdent la production du savoir à l'Europe à partir du 12è siècle.
Toutefois, ces migrations ne touchaient qu'un petit nombre, à la mesure des cercles restreints des savants de l'époque. Le phénomène a commencé à prendre vraiment de l'ampleur au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Un nombre considérable d'intellectuels et de scientifiques ont quitté l'Europe dévastée pour aller tenter leur chance en Amérique du Nord et principalement aux États-Unis. C'est dans ce contexte que serait apparue pour la première fois dans un rapport de la Royal Society (1963) l'expression « brain drain » pour décrire les migrations d'intellectuels et de scientifiques britanniques vers les États-Unis d'une part ; et un nombre assez important de personnels doués et qualifiés a quitté les pays de l'Afrique et de l'Asie pour arriver en Europe suite à l'accroissement des besoins en mains-d'œuvre des pays de l'après-guerre, d'autre part. Quelques années plus tard, l'expression « brain drain » a été utilisée sous un nouvel angle, désignant ainsi les cerveaux des pays africains migrants vers les pays développés dont la plupart, contrairement aux cerveaux européens migrants aux Etats-Unis, ne sont pas formés pour la recherche au moment où ils quittent leur pays et c'est justement pour poursuivre leurs études qu'ils décident de s'expatrier. Selon Gaillard J. et Meyer J-B. (1996), s'il y a perte de compétences c'est au niveau de la formation quand l'étudiant devenu chercheur décide de rester le plus souvent dans le pays où il a été formé, même si la majorité d'entre eux avaient l'intention de rentrer chez eux à l'issue de leurs études.
L'immigration des personnes hautement qualifiées a évidemment connu des fluctuations, mais la tendance est plutôt ascendante. Elle a beaucoup augmenté entre 1949 et 1957, période où l'économie américaine croissait plus vite que l'économie européenne. De 1957 à 1962, l'immigration s'est ralentie ; c'était alors l'Europe qui se développait plus rapidement que les Etats-Unis. Enfin, tout au long du boom pétrolier dans les pays du Golfe, des flux d'immigrations se dirigeaient vers ces derniers. Donc, l'une des caractéristiques de la migration internationale de la main-d'œuvre durant les années soixante est l'exode de personnel qualifié des pays à bas revenu par habitant vers les pays industrialisés d'Europe et d'Amérique du Nord.
Ces pays ont même imposé des restrictions à l'entrée de la main-d'œuvre non qualifiée tout en encourageant l'immigration de professionnels, techniciens et autres travailleurs qualifiés. Dans ce cas précis, ces cerveaux sont, par la similitude de la formation, l'identité linguistique et l'expérience partagée quasi directement opérationnels pour la science et le développement de ces pays d'accueil (Etats-Unis, Europe...).

Selon le rapport « Etat de la Migration dans le Monde » publié par l'OIM en 2018, plus de 16 millions d'Africains vivaient dans un autre pays du continent en 2015, et 16 autres millions vivaient dans une région différente ; un nombre qui a doublé depuis 1990.

II. La migration des compétences en Afrique : un continent en hémorragie

Selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), la fuite des cerveaux se produit lorsqu'un pays perd sa main-d'œuvre qualifiée en raison de l'émigration ; une main-d'œuvre recrutée dans d'autres pays qui lui proposent généralement des conditions professionnelles et salariales plus avantageuses. Plusieurs autres termes sont utilisés pour désigner ce phénomène et traduire sa dynamique à savoir : « exode des cerveaux », « exode des compétences », ou encore, pour les Anglo-Saxons, « professionnal transients », « brain gain », « transit brain gain », « skilled transients », « brain mobility », « brain exchange » ...
Le phénomène de l'exode des cerveaux touche désormais plusieurs pays, quel que soit leur niveau d'industrialisation, mais le flux le plus marqué se dirige généralement des pays en développement (PED) vers les pays développés. En effet, avec une économie internationale basée sur la connaissance et la technologie, la migration de scientifiques, d'ingénieurs et même de simples ouvriers entre des pays de niveaux différents de développement a nettement augmenté depuis deux décennies. Ainsi, le phéno-

mène de la migration, qui existait déjà depuis assez longtemps, reste encore un sujet crucial et d'actualité sur lequel les avis publics et politiques sont loin d'une convergence et homogénéité d'opinion.

Le Continent Africain, appelé aussi Continent Rouge, est la région du monde qui souffre le plus de ce fléau. La fuite des cerveaux représente une grande perte pour ses pays qui font des sacrifices énormes pour former une élite qui, en définitive, s'installe dans les pays riches. Selon Jeune Afrique, « si l'Afrique exporte ses matières premières, elle exporte aussi sa matière grise ». De l'autre côté de la rive, les pays européens semblent être les plus avantagés par l'arrivée de ces élites du Sud sur leurs territoires et en tirent outrageusement profit. Mais ils sont également touchés par le départ des leurs vers les Etats-Unis, l'Amérique Latine ou encore le Canada.

Selon le rapport « Etat de la Migration dans le Monde » publié par l'OIM en 2018, plus de 16 millions d'Africains vivaient dans un autre pays du continent en 2015, et 16 autres millions vivaient dans une région différente ; un nombre qui a doublé depuis 1990. La plupart des migrants nés en Afrique vivant hors de la région résidaient en Europe (9 millions), en Asie (4 millions) et en Amérique du Nord (2 millions). Si on s'en inquiète aujourd'hui, le continent en souffre depuis les années 1900.

Pour les Nord-Africains, ceux vivant hors de leur pays de naissance leur nombre s'éléve en 2015 à 10,6 millions. Environ la moitié d'entre eux réside en Europe ; principale destination des migrants originaires du Nord-Ouest (Maroc, Algérie, Tunisie).Et ce, pour des raisons de proximité géographique, d'accords de recrutement de main-d'œuvre antérieurs et de liens post-coloniaux. Aussi environ 3 millions résident dans les États du Golfe ; principalement originaires du nord-est du continent (Égypte, Soudan) et qui se rendent dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) pour y trouver du travail temporaire. Les fortes disparités de revenu entre les pays d'origine et de destination et les hauts niveaux de chômage en Afrique du Nord restent d'importants facteurs de migration. En 2015, l'Égypte comptait le plus grand nombre de ressortissants à l'étranger, devant le Maroc, la Somalie, le Soudan et l'Algérie.

Pour la région de l'Afrique centrale et de l'Ouest, la migration intrarégionale est la plus importante et est caractérisée par des flux migratoires mixtes influencés par de multiples facteurs, dont le droit de circuler sans visa entre les pays membres de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) qui tient souvent à la mobilité de la main- d'œuvre. Ainsi, des travailleurs migrants saisonniers, temporaires et permanents quittent en grand nombre des pays tels que le Niger et le Mali pour gagner des pays côtiers, comme le Ghana et la Côte d'Ivoire

Quant à l'Afrique australe et de l'Est, elle a longtemps été une destination majeure de migrants non africains, caractérisée par une immigration essentiellement d'origine asiatique à des fins de travail temporaire ou de résidence permanente. L'immigration de travail en provenance de l'Inde, et récemment de la Chine, se montre assez forte dans des pays comme l'Ouganda et le Kenya. Pareil pour l'Afrique du Sud qui, du fait de son économie avancée et d'une relative stabilité politique, enregistre une forte immigration depuis quelques années, et attire des migrants, des demandeurs d'asile et des réfugiés originaires d'Afrique australe et d'ailleurs. Inversement, l'Afrique de l'Est continue d'enregistrer de très hauts niveaux de mobilité externe de main-d'œuvre, sous l'effet de la pauvreté, des bas salaires et d'un chômage élevé ; une mobilité dirigée vers les pays du Golfe, surtout avec les accords récemment conclus entre les Émirats arabes unis et le Kenya et l'Arabie saoudite et l'Éthiopie.

En conclusion, il est indéniable que le continent africain subit, quelque part, un phénomène de « perte de compétences » parmi les hautement qualifiés au vu de la migration accrue des diplômés des études les plus prestigieuses en faveur des pays du Nord. Nous remarquons toutefois des spécificités sous-continentales dans le phénomène migratoire qui mérite réflexion, ainsi q'une certaine différence dans l'accentuation du phénomène entre sous-régions. L'Afrique du Nord et la Tunisie semblent connaitre une situation moins sensible que les autres pays du continent. A partir de ce constat, il serait pertinent d'apprécier la réalité du phénomène, au niveau national, à savoir si c'est le départ des personnes tunisiennes hautement qualifiées qui pose probléme ou plutôt le phénomène de non-retour de cette population spécifique. Sur un second plan, il serait pertinent d'apprécier les dynamiques migratoires en lien avec les personnes issues de la formation professionnelle, ce parent pauvre de l'apprentissage tunisien.

III. La migration des compétences en Tunisie

Depuis son indépendance en 1956, et même avant, la Tunisie ne cesse de connaitre un fort taux d'émigration. En faisant face à une problématique structurelle de sous-emploi, renforcée par de graves crises économiques et financières, et un changement de paradigme de développement à la fin des années soixante de même suite à la crise politique et économique de la fin des années quatre-vingt, le pays a fait face à une déréglementation du marché de l'emploi et une hausse du taux de chômage. Cette situation socio-économique a été conjuguée à une conjoncture économique favorable en Europe, fortement demandeuse en main-d'œuvre.Cette situation a encouragé les Tunisiens à s'aventurer dans l'espoir d'améliorer leur situation économiques. Certaines hypothèses avancent que ce phénomène migratoire n'a fait que s'accentuer après la révolution de 2011, chose qui reste à prouver par des chiffres mis à jour.

Selon le site officiel de l'Observatoire national de la migration (ONM) en Tunisie, les Tunisiens résidents à l'étranger représentent 1 424 386, soit 12% du total de la population tunisienne (la population tunisienne s'élevant à 11 444 409 Tunisiens en 2017, selon les derniers chiffres officiels), contre 11,3% en 2011. Ainsi, la croissance moyenne des Tunisiens résidents à l'étranger (TRE) a été de l'ordre de 3.7%/an au cours de la dernière décennie. Le genre masculin prédomine le phénomène migratoire avec un effectif de 892 259 (63%) alors que les femmes ne sont qu'au nombre de 532 127 (37%) (fig 3).

A la suite des politiques migratoires des années 1960 qui visaient à soutenir les migrants peu qualifiés, d'autres politiques sont de nos jours adoptées afin de promouvoir l'insertion des migrants diplômés et hautement qualifiés, et ce à travers des déclarations et des conventions de mobilité avec différents pays.

Ainsi, il est important de relever un changement notoire dans la dynamique migratoire tunisienne, et notamment vers les pays du Nord, et ce, depuis les années quatre-vingt et le changement des politiques migratoires avec les pays du Sud ; mais également au vu du nouveau phénomène en lien avec les difficultés de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.

C'est dans ce cadre qu'il serait intéressant d'analyser les politiques publiques tunisiennes, ou les simples dynamiques humaines spontanées à défaut d'actions concertées, en lien avec le phénomène migra-

Tab 1: Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, la sécurité sociale

Partenariats migratoires	Accords sur les migrations de main-d'œuvre	Accords sur la sécurité sociale
• Autriche	• Autriche	• Algérie
• Belgique	• Belgique	• Autriche
• France	• France	• Belgique
• Allemagne	• Allemagne	• Égypte
• Irak	• Irak	• France
• Italie	• Italie	• Allemagne
• Jordanie	• Jordanie	• Italie
• Libye	• Libye	• Libye
• Pays-Bas	• Pays-Bas	• Luxembourg
• Oman	• Oman	• Maroc
• Qatar	• Qatar	• Pays-Bas
• Suisse	• Émirats arabes unis	• Espagne
• Émirats arabes unis	• Suisse	• Turquie

toire et où il serait pertinent d'évoquer les « manque à gagner » d'une « non politique migratoire » face à un système d'apprentissage sous-utilisé et mal utilisé.

1. Les Tunisiens dans les pays de l'OCDE : niveau de formation et taux d'insertion

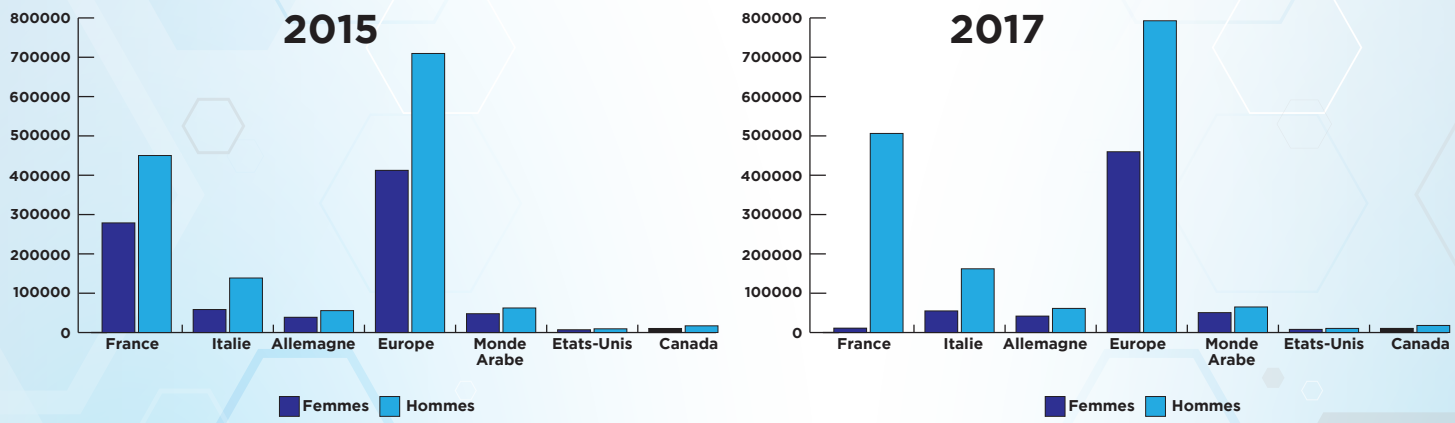
Selon le rapport « Talents à l'étranger : une revue des émigrés tunisiens » réalisé par l'OCDE qui estime le nombre des émigrants tunisiens résidents dans les pays de l'OCDE et âgés de plus de 15 ans à 630 000 Tunisiens (nombre nettement inférieur aux statistiques nationales de par une divergence des définitions utilisées: la statistique de l'OCDE retenant un concept « d'immigration permanente » se basant sur les entrées de la population de titulaires d'un permis de séjour permanent ou renouvelable, plus ou moins, indéfiniment. Sont donc exclus de ces chiffres les étudiants internationaux, les stagiaires, les visiteurs dans le cadre d'un échange), les migrants tunisiens sont de plus en plus qualifiés. Concernant les tendances récentes de l'émigration tunisienne, l'étude a souligné qu'entre 2000-2013, les flux migratoires de la Tunisie vers les pays de l'OCDE ont augmenté de 74% (près de 27 000 par an), et se sont stabilisés depuis 2013 (25 000 par an).

Avant les années 80, près de 85% des émigrés tunisiens avaient un niveau d'instruction ne dépassant pas le primaire contre 14.8% d'émigrés ayant un niveau secondaire et professionnel. Au début de l'actuel nouveau millénaire, plus de la moitié des émigrés (55%) avaient un niveau secondaire et 15% seulement avaient un niveau universitaire. Les dernières données publiées par l'OCDE montrent que la proportion des émigrés tunisiens dans les pays de l'organisation ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a atteint 24% en 2017, tandis que la part de ceux ayant un niveau d'éducation faible est passée de 56% à 47%.

Les dernières données publiées par l'OCDE montrent que la proportion des émigrés tunisiens dans les pays de l'organisation ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a atteint 24% en 2017, tandis que la part de ceux ayant un niveau d'éducation faible est passée de 56% à 47%.

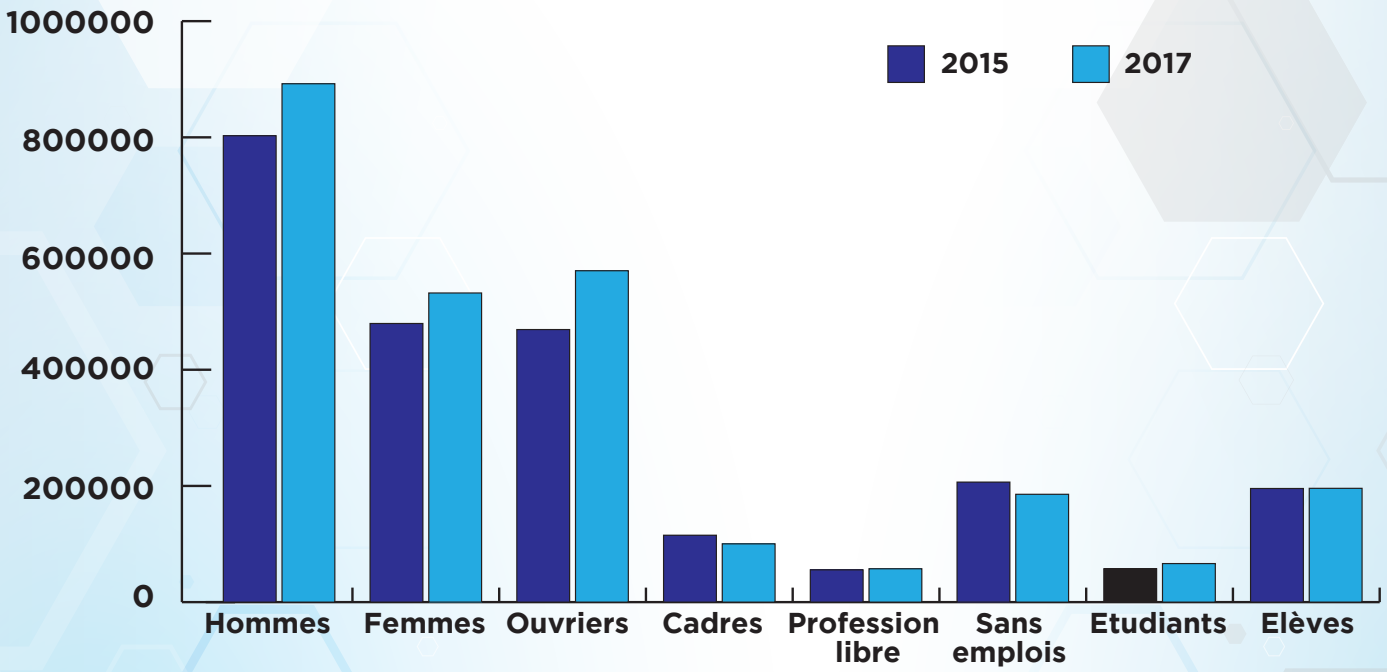
Par ailleurs, et même en fuyant le chômage en Tunisie ; considéré comme la principale cause des niveaux élevés des intentions d'émigration chez les Tunisiens, et qui s'élève à un taux de 15.2% en 2018 ; l'insertion dans l'emploi des émigrés tunisiens dans les pays de l'OCDE reste peu satisfaisante et avec une éventuelle disparité entre ces derniers. Selon le rapport, 70% des Tunisiens résidant au Canada et aux Etats-Unis avaient un emploi en 2015/16, alors qu'à peine 50% de ceux résidant en France ou en Italie

Fig 2: Répartition des Tunisiens Résidents à l'Etranger (TRE) par Genre et par pays d'accueil entre 2015 et 2017



étaient intégrés dans le marché du travail.
En allant plus dans le détail, il s'avère que pour les émigrés tunisiens ayant un niveau d'éducation faible, 44% seulement mènent une vie professionnelle, contre 66% des émigrés tunisiens diplômés de l'enseignement supérieur. Exception faite aux Etats-Unis, pays dans lequel le taux d'emploi des Tunisiens peu éduqués s'élève à 66%.
En termes de secteurs d'activité, l'industrie et les services absorbent plus les émigrés tunisiens peu qualifiés, spécialement dans les pays de l'Europe du Sud, et ce pour les hommes et les femmes. Quant aux autres pays de l'OCDE, comme le Canada ou la France, les émigrés tunisiens occupent des emplois qualifiés dans des secteurs d'activitées spécialisés, notamment ceux en rapport avec le corps médical, l'ingénierie, la recherche et l'enseignement.
En termes de résultats sur le marché du travail, l'étude a montré que plus de la moitié des migrants (56%) étaient au chômage avant de quitter la Tunisie et que seulement le tiers travaillaient. Cela tend à conforter l'idée que l'émigration peut atténuer une partie de la pression exercée sur le marché du travail par les demandeurs d'emploi. En effet, comme le montrent David et Marouani (2015) dans un cadre d'équilibre général, la sortie de la main-d'œuvre tunisienne peut contribuer à la réduction du chômage par le déclin de la population active. En outre, parmi ceux qui travaillaient, 71% étaient des travailleurs en situation irrégulière, ce qui suggère que la migration est considérée comme une alternative à un marché du travail qui fonctionne mal.
En termes d'informalité, il a été constaté que près de 69% des migrants n'étaient pas couverts par la sécurité sociale (un substitut du travailleur informel) avant leur départ et qu'il n'y avait pas de différence significative entre ceux qui étaient partis avant et ceux après le soulèvement. Une fois à l'étranger, près de 71% des migrants travaillent et 14% sont au chômage. Même si le pourcentage de chômeurs est plus élevé chez ceux qui ont émigré après la révolution, il s'agit probablement d'une situation temporaire, car d'un côté, les migrants ont besoin d'un certain délai pour s'adapter et intégrer le marché du travail du pays d'accueil, et que de l'autre côté, le récent ralentissement économique en Europe limite les possibilités d'emploi pour les nouveaux arrivants. Les auteurs notent néanmoins que, une fois que les individus émigrent, ils connaissent une transition positive, pour la plupart d'entre eux, 65% des chômeurs du pays d'origine ayant un emploi dans le pays de destination.

Fig 3: Evolution du nombre des Tunisiens Résidents à l'Etranger (TRE) entre 2015 et 2017 par genre et par statut



Dernier constat en lien avec les demandes de la main-d'œuvre tunisienne, nous pouvons avancer une certaine « stratégie familiale » de la migration pour les Tunisiens et Tunisiennes où plus de 20% des contrats d'emploi à l'international s'insèrent dans le cadre de situation de rapprochement familial et plus de 60% de cette catégorie ont moins de 30 ans.

Ceci dit, les chiffres clés sur les émigrés tunisiens, et surtout leur présence sur le marché de l'emploi du pays destinataire sont plus explicites dans le Rapport annuel sur la Présence des Migrants (Tunisiens) en Italie (Edition 2016). En effet, selon ce rapport, le taux d'emploi de la communauté tunisienne âgée de 15-64ans sur le territoire de ce pays européen s'élève à 48.6%, et le taux de chômage à 23.5%. Les principaux secteurs d'activité sont ainsi l'industrie stricto sensu (25%) et l'agriculture et la pêche (18%). Au sein de la communauté, d'importantes différences sont remarquées entre le taux d'occupation chez les hommes (64,4%) et chez les femmes (25%).

Ce rapport explique aussi qu'au cours de l'année 2015, les ressortissants d'origine tunisienne ont signé 40 666 nouveaux contrats de travail, soit 5,6% de plus par rapport à 2014. Les augmentations les plus significatives ont été enregistrées dans l'Industrie et dans l'Agriculture (+9,9%). Cette donnée reflète celle des secteurs de l'emploi tunisien : le secteur de l'Industrie emploie environ 39% des travailleurs alors que le secteur de l'Agriculture, chasse et pêche, emploie environ 18% de la main-d'œuvre tunisienne. Le secteur du Commerce et de la Restauration tient également une place importante, absorbant 21% de la population active tunisienne.

La part de l'entrepreneuriat n'est pas négligeable, puisque la communauté tunisienne, onzième par le nombre de présences en Italie, se place huitième dans le classement des titulaires d'entreprises individuelles. En effet, les entrepreneurs d'origine tunisienne étaient au nombre de 14 060 au 31 décembre 2015, représentant 4% des entrepreneurs non-communautaires présents dans le pays. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises individuelles tunisiennes a augmenté de 4,2% (+561 unités). 53,2% des entreprises dirigées par des Tunisiens opèrent dans le secteur du BTP, et 25,4% opèrent dans le secteur du commerce.

L'analyse montre aussi que les ressortissants tunisiens actifs en Italie justifient généralement d'un niveau d'éducation moyen-bas ; environ 70% des travailleurs appartenant à la communauté tunisienne ont au maximum un diplôme d'étude secondaire de premier cycle.

A partir de l'ensemble de ces éléments, nous pouvons ainsi avancer une certaine régularité dans le phénomène migratoire, et notamment en ce qui concerne la migration des personnes hautement qualifiées, et au-delà des pics enregistrés lors de la phase 2011-2013. En effet, il serait pertinent d'apprécier le phénomène en tenant compte aussi bien des possibilités, comme de la croissance du marché de travail et de la situation économique dans le pays d'origine, comme des opportunités et des besoins des pays d'accueil afin de présenter une revue d'une éventuelle non régularité du phénomène.

2. Placement des Tunisiens à l'étranger : retour sur les chiffres de l'ANETI

Avec l'adoption du plan national pour l'emploi 2018, reflété dans la loi de finances pour l'année 2018, trois axes majeurs ont été définis :

1. L'appui à la création d'emploi ;
2. L'appui à la mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi ;
3. l'atténuation des dysfonctionnements structurels liés aux politiques actives de l'emploi : à travers la revue des programmes d'appui à l'emploi et l'insertion professionnelle et la mise en place des métiers de proximité.

Pour le premier axe, le plan d'action Emploi défini par le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi prévoit d'appuyer les services d'aide au placement à l'international, et ce, entre autres, à travers le renforcement des bureaux et de services dédiés.

Dans ce cadre, le plan a défini un cadre ambitieux pour parvenir à un nombre de placements de l'ordre de dix mille (10 000), dont un nombre au moins égal à cinquante pour cent (50%) à travers l'optimisation des accords-cadres bilatéraux déjà mis en place.

Ces nouvelles orientations confirment l'ancrage des stratégies migratoires comme alternatives pour l'insertion professionnelle aussi bien pour

les Tunisiens et Tunisiennes diplômés des institutions universitaires à forte qualification, que pour ceux et celles issus de la formation professionnelle, ou encore pour les ouvriers agricoles qui s'insèrent dans des traditions d'offre d'une main-d'œuvre saisonnière pour les saisons de récolte.

La Tunisie a, en effet, connu une croissance assez significative pour ces trois groupes, avec une augmentation de l'ordre de 13% des emplois permanents et de 10% des emplois saisonniers entre 2016 et 2017. Toutefois, l'augmentation la plus significative concerne les contrats jeunes professionnels, estimée à plus de 100% même si le nombre reste assez modeste comparé à ceux des contrats permanents, de l'ordre de trois mille personnes et représentant plus de 70% des contrats d'emploi à l'international.

Dans ce même contexte, l'Europe reste la première destination pour la migration tunisienne, avec une estimation de l'ordre de 60%, contre moins de 35% pour le Monde Arabe. Les nouvelles tendances de la migration tunisienne confirment de nouveaux profils concernés par la migration tels que ceux et celles en lien avec les métiers de l'informatique et qui représenterait plus de 30% des personnes migrantes chaque année en Europe.

Sur un autre volet, nous constatons un phénomène qui se féminise avec une part des femmes dans le total des migrants avoisinant les 20% en 2015, et une croissance du nombre de femmes qui partent pour un emploi à l'international.

La Tunisie se trouverait ainsi intéressée par le développement d'une offre de service de placement à l'international de Tunisiens et de Tunisiennes, aussi bien pour le « Vieux Continent » avec lequel des accords de partenariat et de mobilité sont mis en place, mais aussi avec le Moyen-Orient avec lequel des accords de coopération technique sont promus pour les services de santé, de l'éducation, et de plus en plus pour les métiers du tourisme et de l'hôtellerie. Enfin, le continent américain constitue la région qui connait les plus forts taux de performance, notamment le Canada. Et ce, aussi bien pour les métiers en lien avec le secteur mécanique et soudure, que les métiers en lien avec le tourisme et l'hôtellerie.

Dernier constat en lien avec les demandes de la main-d'œuvre tunisienne, nous pouvons avancer une certaine « stratégie familiale » de la migration pour les Tunisiens et Tunisiennes où plus de 20% des contrats d'emploi à l'international s'insèrent dans le cadre de situation de rapprochement familial et plus de 60% de cette catégorie ont moins de 30 ans.

Nous avançons, par conséquent, un certain nombre d'hypothèses en lien avec les parcours des migrants, et notamment pour ceux et celles à diplômes de la formation professionnelle et celles et ceux mobilisés pour les métiers de l'agriculture saisonnière :

- Nous remarquons une forte croissance de la migration de ces profils. Une migration qui se confirme essentiellement pour l'Europe, même si le Monde Arabe continue à être une terre d'accueil pour un nombre assez important ;
- Le continent américain, et notamment le Canada, connait une augmentation significative aussi bien pour les métiers en lien avec l'informatique et le digital, que pour les métiers de service pour le tourisme et l'hôtellerie et les activités de la mécanique ;
- Ce phénomène migratoire est essentiellement un phénomène masculin, avec plus de 80% d'hommes qui décrochent des contrats d'emploi dans les régions de migration ;
- Le phénomène migratoire s'insère dans des stratégies collectives ou familiales de migration, avec un départ de plus en plus précoce pour l'Europe, essentiellement, une stratégie qui s'habituerait au contexte réglementaire européen indulgent avec la migration des jeunes.

En résumé, et à partir des éléments présentés par l'agence publique dédiée à l'emploi, il est indéniable que les opportunités de migration sont significativement orientées vers l'Europe (plus de 60% des contrats constatés par l'ANETI). Il s'agit de contrats négociés et qui s'inscrivent dans la durée. Ainsi plus de 70% des contrats sont à durée indéterminée. Le regroupement familial reste toutefois un phénomène important.

La migration des compétences tunisiennes, et en général de la population tunisienne, reste dans des schémas maitrisés et, quelque part, assez maîtrisée et notamment vers les pays historiques de migration. Nous notons toutefois certains manques à gagner.

3. La coopération technique

Le phénomène de migration des personnes hautement qualifiées doit être apprécié, également, dans les politiques de coopération mises en place par l'Etat tunisien. Il est, ainsi, important, d'apprécier les dynamiques enclenchées par l'Etat tunisien, à travers son Agence de

Fig 4: Evolution des recrutements des coopérants par l'ATCT depuis 2003

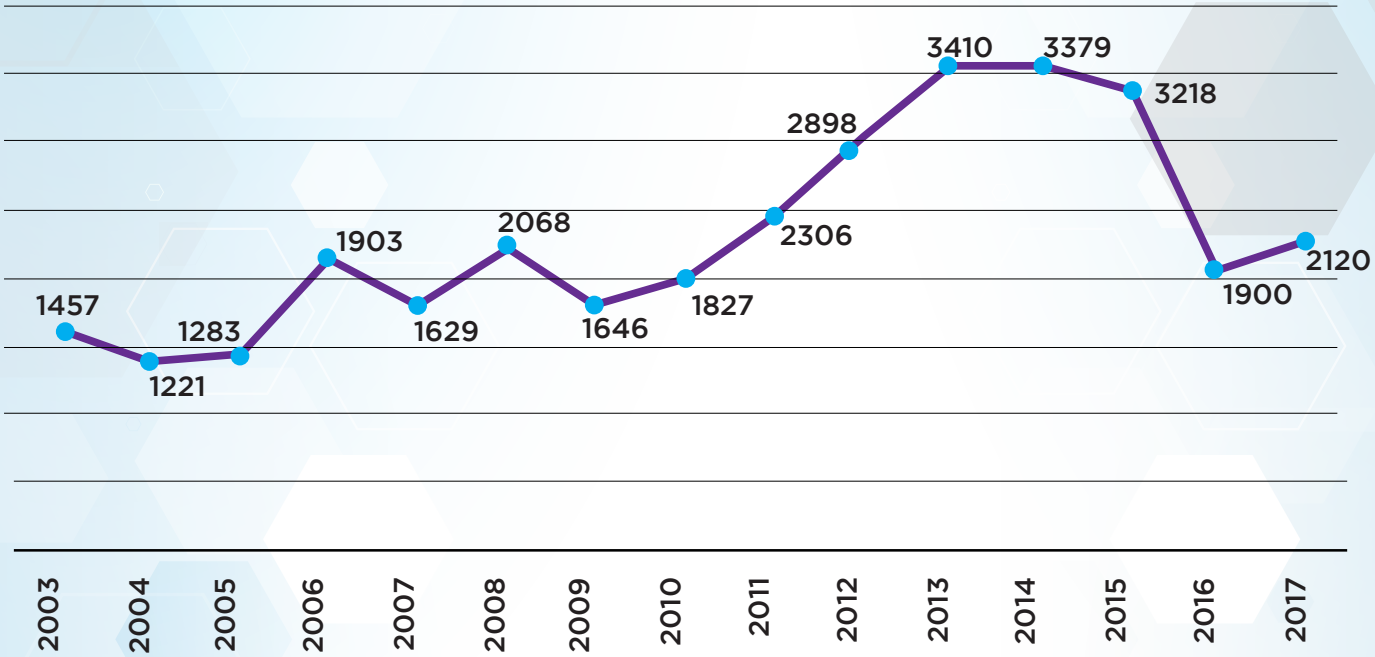


Fig 5: Evolution du placement des coopérants entre 2008 et 2018

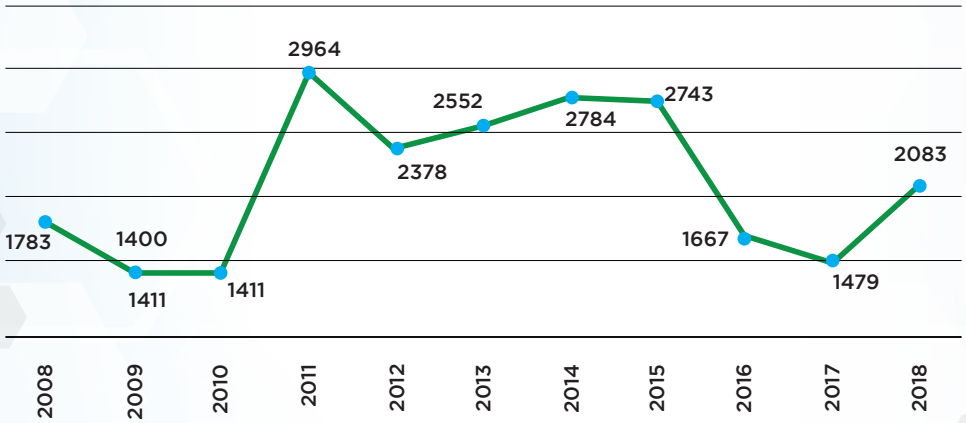
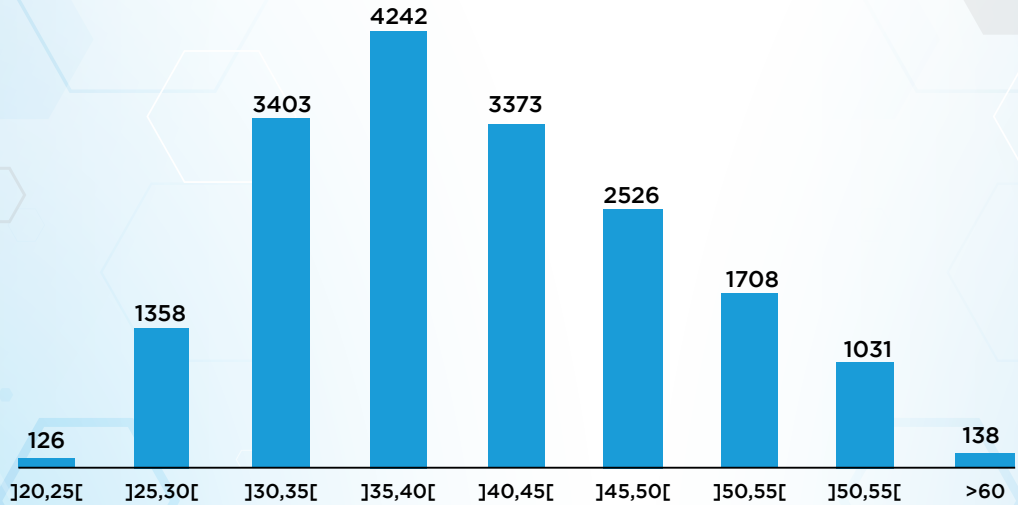


Fig 6: Répartition des coopérants par tranche dâge



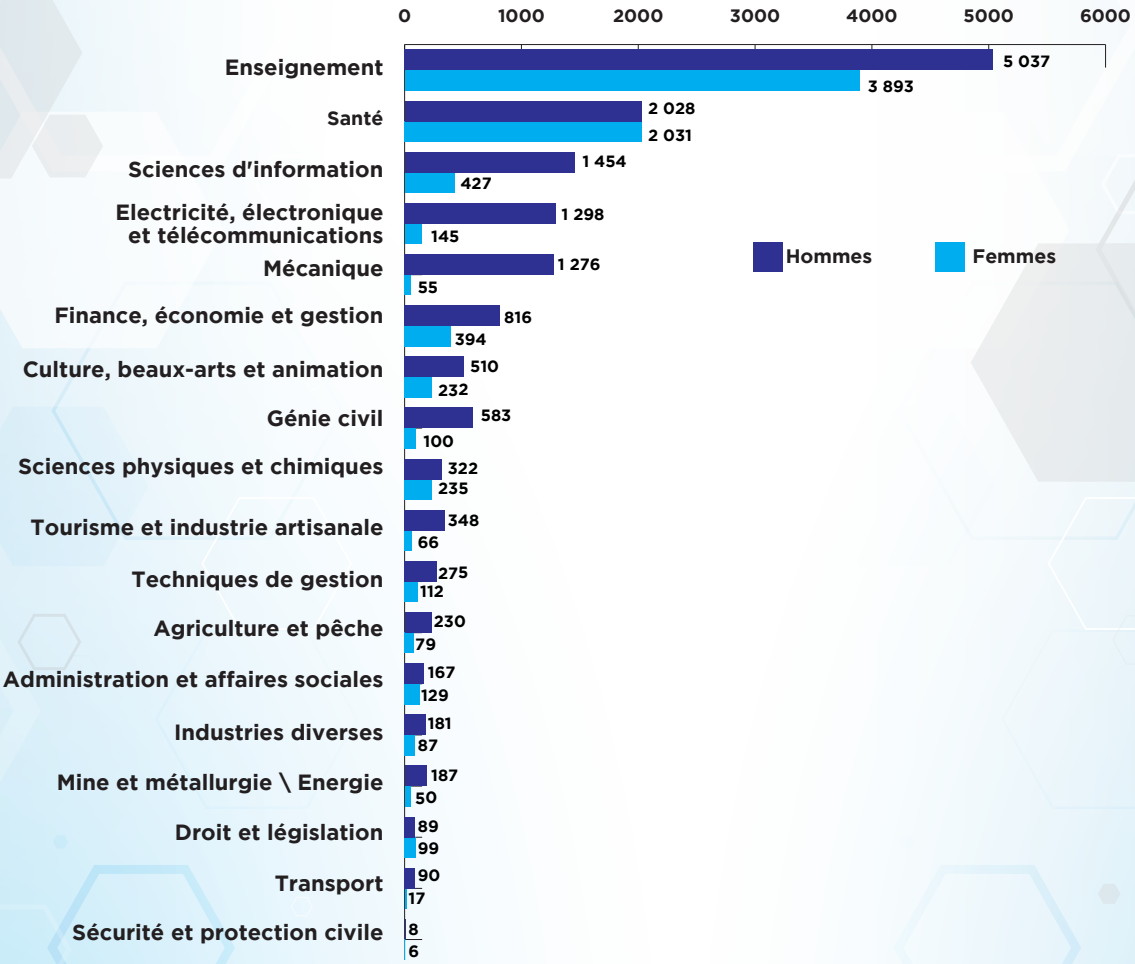
coopération technique.
C'est ainsi que l'ATCT, l'Agence tunisienne de coopération technique, a réussi à placer plus quarante-cinq mille (45 000) coopérants. Le nombre des cadres tunisiens qui travaillent dans le cadre de la coopération technique est passé de mille (1000) en 1980 à plus de dix-huit mille (18.000) actuellement.
Toutefois, il est important de souligner la complexité en lien avec le système de coopération technique entre les premières années, et la situation actuelle. En effet, nous pouvons avancer que nous passons d'un système réfléchi et planifié de coopération technique à un système de départ des cadres de la fonction publique, ou des personnes hautement qualifiées qui passent par de premières expériences ponctuelles au sein de la fonction publique vers l'emploi international, en « profitant » des opportunités offertes par la coopération technique.
Rappelons, ainsi, la terminologie et exposons la dynamique actuelle :
Un coopérant : agent public ou privé, engagé par l'ATCT pour exercer un emploi à l'étranger en vertu d'un arrêté de détachement ou d'un contrat d'engagement avec l'ATCT. Le terme « coopérant » est attribué généralement pour des contrats de longue durée.

80% des coopérants sont des agents publics en Tunisie et 52% des coopérants travaillent dans le secteur public à l'étranger.

A- Evolution de l'effectif des coopérants placés à l'étranger entre 2008 et 2018 :
Selon les statistiques fournies par l'Agence tunisienne de la coopération technique (ATCT), nous remarquons une certaine fluctuation dans le recrutement des coopérants durant la dernière décennie. (fig 4) Avec une moyenne de 1500 placements par an entre 2008 et 2010, l'année 2011 a marqué un rebond des Tunisiens en dehors des frontières du pays, avec des placements approchant les 3000 contrats en 2011 et dépassant les 2500/an jusqu'à 2015. Ceci pourrait être expliqué par l'instabilité sociale et politique à laquelle le pays a dû faire face durant cette période-là, il faudrait toutefois apprécier dans le détail cette croissance et identifier les profils qui sont concernés (fig 5 et 6).

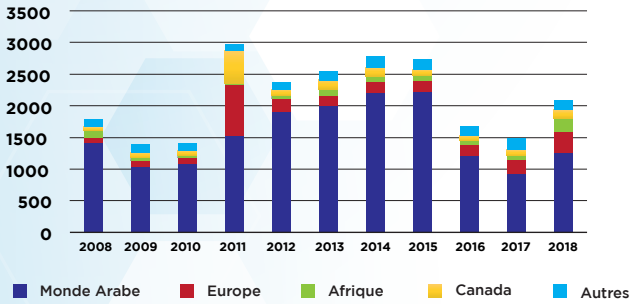
B- Evolution par pays de destination :
En se focalisant sur les pays de destination des coopérants de l'ATCT, nous remarquons que la majorité des placements (77%) sont orientés vers les pays du monde arabe à savoir : Arabie Saoudite, Oman, Emirats Arabes Unis, Qa-

Fig 7: Répartition des candidats de l'ATCT par Genre et par Domaine



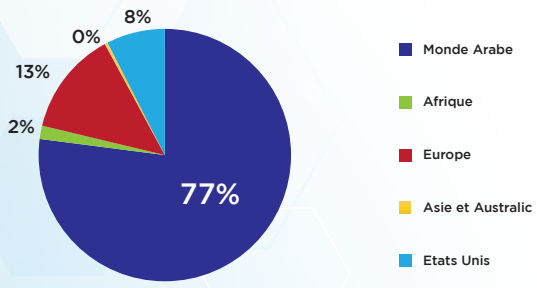
tar, et Kuwait. En effet, ces pays-là, se tournent toujours vers l'ouverture de divers postes aux étrangers, afin de bénéficier de leurs compétences et de leurs expériences. C'est ainsi que, grâce aux différents avantages, notamment financiers, offerts par ces pays, que plusieurs Tunisiens se trouvent tentés d'y aller, malgré les différences culturelles qui risquent d'être plus marquées qu'avec l'Europe.

Fig 8: Répartition des collaborateurs de l'ATCT par destination et par an entre 2008 et 2018



De plus, suivant nos concertations avec l'ATCT, la moyenne du séjour des Tunisiens dans les pays du Golfe est passée de 5 à 7 ans environ, même si les retours d'expériences ne sont pas toujours aussi satisfaisants. En effet, la situation économique et politique qui reste toujours mal cadrée aux yeux de la majorité, à laquelle s'ajoute la dépréciation du dinar tunisien, fait que nos résidents à l'étranger veulent profiter davantage de la longueur de leur séjour dans le but d'assurer une situation financière plus aisée à leur retour.

Fig 9: Répartition des collaborateurs et des experts par destination jusqu'au 31 Décembre 2018



C- Evolution par domaine d'activité :

Parmi les coopérants de l'ATCT, les enseignants sont ceux qui partent le plus, suivis par le personnel médical et administratif puis les ingénieurs (informatique, mécanique et électricité principalement). (fig 10) C'est encore la période 2011-2015 qui a marqué le départ accentué de ces cadres, avec environ 1470 enseignants en 2013, 197 ingénieurs en 2014 et 584 personnels de la santé en 2015.

C'est ainsi qu'en 2018, l'ATCT gère un peu plus de 18000 coopérants répartis partout dans le monde, majoritairement dans les pays du Golfe, et dont 49% sont des enseignants, 23% sont des personnels de la santé et 10% sont des administratifs (fig 11).

Fig 10: Répartition des coopérants de l'ATCT par domaine d'activité entre 2008 et 2018

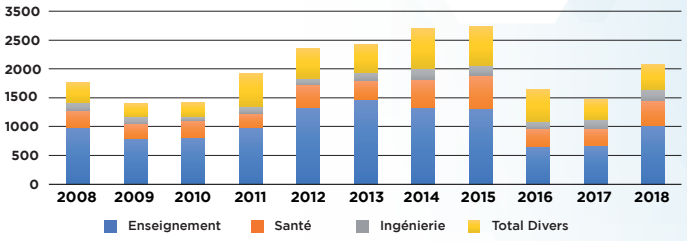


Fig 11: Répartition des coopérants de l'ATCT par domaine d'activité jusqu'au 31 Décembre 2018

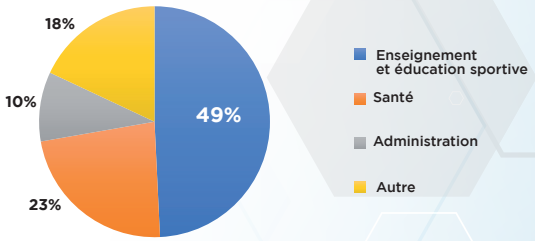
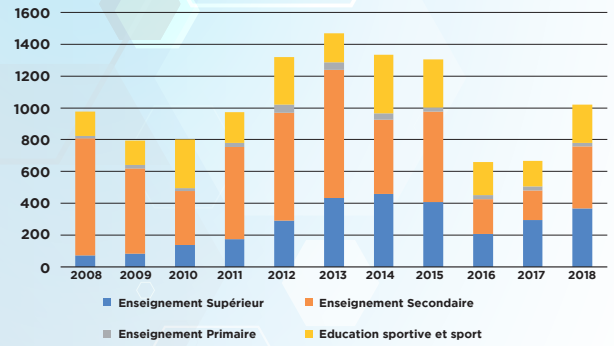
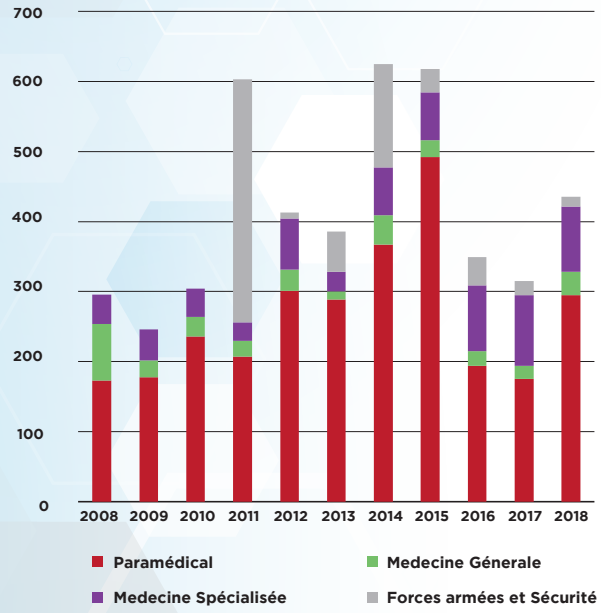


Fig 12: Placement domaine de l'enseignement



Pour le domaine de l'enseignement, nous constatons que les enseignants du secondaire et les coachs sportifs sont des habitués des contrats de coopération technique dans les lycées étrangers, principalement ceux des pays du Golfe. Ce n'est qu'à partir de 2012-2013 qu'on commence à remarquer l'intérêt porté par les enseignants du supérieur pour cette migration cadrée. Ceci peut s'expliquer par le déséquilibre qu'a eu l'enseignement supérieur et principalement la recherche scientifique après la période 2011 (fig 12).

Fig 13: Placement dans les domaines de la Santé et de la Sécurité

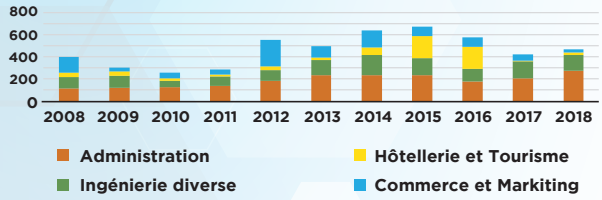


Pour le domaine de la santé, nous remarquons que c'est le personnel du paramédical qui s'intéresse le plus aux contrats coopération. En effet, durant la dernière décennie, pas moins de 150 personnes partent par an, environ 500 personnes sont parties en 2015.
Pour la médecine, nous remarquons aussi que les spécialistes sont plus tentés par le départ que les généralistes, enregistrant entre 50 et 70 départs par an.
Le volet le plus marquant, qui n'existait pas jusqu'à 2011, est le départ des membres de la sécurité et des forces armées. En effet, durant la révolution, 347 membres du personnel armé ont quitté le territoire tunisien vers le Qatar ! Depuis, ce pays est le seul et unique à recruter les officiers et les membres de la sécurité de la République Tunisienne.

Tab 2: Répartition des collaborateurs et des experts de l'ATCT par domaine d'activité et par destination jusqu'au 31 décembre 2018

	Monde Arabe	Afrique	Europe	Asie et Australie	Etats -Unis	Autres	Total
Enseignement et éducation sportive	7655	34	859	29	535	113	9225
Santé	3064	97	886	10	239	16	4312
Administration	975	34	312	9	273	220	1823
Transport	161	8	57	3	23	5	257
Ingénierie	134	65	39	3	51	42	334
Génie Electrique/Mécanique	495	45	87	8	105	27	767
Agriculture/pêche	63	9	25	1	27	37	162
Informatique	226	9	134	4	71	43	487
Tourisme	679	3	10	-	22	1	715
Gaz/Pétrole	95	3	11	1	10	28	148
Autres domaines	473	4	12	-	11	5	505
Total	14020	311	2432	68	1367	537	18735

Fig 14: Divers placements



D'autres métiers ont fait l'objet de quelques tentatives de migration, spécialement l'administration, avec une moyenne de 200 placements par an depuis 2012. Le secteur de l'hôtellerie a aussi connu des ressortissants vers l'étranger, 400 personnes entre 2015 et 2016, peut-on lier le phénomène à l'attentat de l'hôtel de Sousse ? (fig 14)

Tab 3: Répartition des collaborateurs et des experts de l'ATCT par spécialité jusqu'au 31 décembre 2018

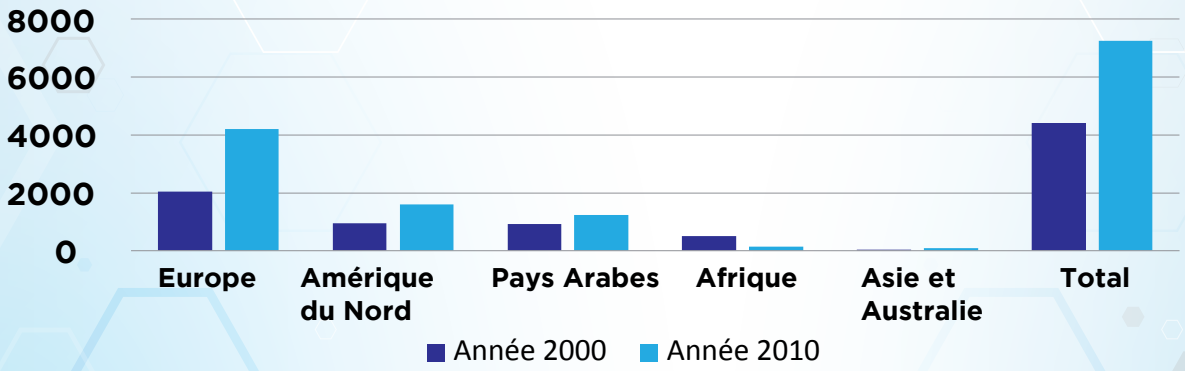
Filière	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Enseignement Supérieur	74	85	137	173	290	432	457	408	209	295	366
Enseignement Secondaire	733	536	340	582	678	808	467	567	217	187	391
Enseignement Primaire	16	19	17	24	54	47	41	28	24	23	21
Education sportive et Sport	155	156	309	193	299	183	369	301	208	160	243
Enseignement	978	796	803	972	1321	1470	1334	1304	658	665	1021
Paramédical	173	178	236	207	301	289	367	492	194	175	295
Médecine Générale	81	24	28	23	30	11	42	24	21	19	33
Médecine Spécialisée	42	44	40	26	73	28	68	68	94	101	93
Santé	296	246	304	256	404	328	477	584	309	295	421
Ingénierie diverse	106	106	60	86	95	133	184	154	113	153	148
Informatique	29	15	5	23	9	11	13	18	5	7	54
Ingénierie	135	121	65	109	104	144	197	172	118	160	202
Administration	121	131	134	148	193	246	245	243	185	215	281
Hôtellerie et Tourisme	41	40	23	13	37	23	67	202	203	10	18
Commerce et Marketing	141	34	49	49	237	106	154	84	87	52	32
Forces armées et Sécurité				347	9	58	148	34	40	20	14
Domaines divers	45	21	27	21	41	44	68	106	47	43	76
Total Divers	348	226	233	578	517	477	682	669	562	340	421
Total	1783	1400	1411	2964	2378	2552	2784	2743	1667	1479	2083

La lecture des statistiques de la coopération internationale nous permet d'attester des opportunités offerte grâce aux compétences tunisiennes, aussi bien parmi les personnes hautement qualifiées que parmi les différents métiers parmi ceux et celles issus de la formation professionnelle et des études universitaires de courte durée (tab 3).
Tout le défi serait ainsi de rationaliser les opportunités offertes sur le plan international et de les intégrer dans d'éventuelles politiques nationales.

Fuite des cerveaux en Tunisie, les métiers les plus touchés

Au niveau national, le dénombrement des émigrés tunisiens à l'étranger, et en particulier de leurs compétences, n'a commencé qu'à partir de l'année 2000, grâce à des enquêtes réalisées tous les trois ou quatre ans par l'Office des tunisiens à l'étranger (OTE) qui a réparti les cadres tunisiens établis à l'étranger en six catégories selon l'ordre suivant : enseignants et chercheurs, ingénieurs et architectes, médecins et pharmaciens, informaticiens, avocats et autres. Ces cadres constituent en effet les catégories de compétences les plus présentes à l'étranger.
Selon les chiffres avancés par l'OTE à ce sujet, le nombre total des cadres tunisiens à l'étranger a augmenté de 63.63% sur la décennie 2000, passant de 4 421 en 2000 à 7 234 en 2010 et dépassant même les 10 000 cadres en 2017, avec notamment l'Europe en tête des régions de destination.
Parmi les six catégories recensées, les enseignants et les chercheurs suivis par les ingénieurs et les architectes forment les catégories de cadres les plus orientées vers la migration durant la décennie (tab 4). En effet, leur effectif à l'étranger a plus que doublé durant la période de 2000 à 2010 ; il a même triplé en destination de l'Europe, et de l'Asie et de l'Australie. Quant aux médecins, pharmaciens et informaticiens, leur départ n'étaient pas aussi significatifs durant cette période, sauf à destination de l'Europe.
Ceci dit, même si le nombre total des compétences tunisiennes a nettement augmenté en Europe, en Amérique du Nord et aux Pays Arabes, il a cependant nettement régressé en faveur de l'Afrique, passant d'un total de 510 personnes en 2000 à 136 personnes en 2010 (fig 15).
Le choix des deux principales régions, l'Europe et l'Amérique du Nord, s'explique essentiellement par quatre raisons : les liens forts entretenus par la Tunisie avec les régions de l'Europe et d'Amérique du Nord, leur niveau technologiquement avancé, la proximité géographique (surtout avec l'Europe) et les meilleures conditions de vie promises aux cadres tunisiens.
Toutefois, et à partir des éléments obtenus des différentes concertations, il est important de noter que la géographie du phénomène migratoire est fortement dépendante des possibilités offertes. C'est ainsi que les opportunités professionnelles offertes pour les enseignants universitaires, dans les pays du golfe et les pays de l'Amérique du Nord, sont plus importantes qu'ailleurs. Sur un autre volet, la migration des médecins obéit à des besoins bien spécifiques des pays du Nord. Enfin, la migration des cadres et/ou ingénieurs en informatique, elle obéit à un besoin mondial fort significatif et à un moindre biais culturel.

Fig 15: Répartition des compétencestunisiennes hautement qualifiées à l'étranger par pays entre 2000 et 2010



Tab 4: Répartition des compétences tunisiennes à l'étranger entre 2000

	Europe		Amérique du Nord		Pays Arabes		Afrique		Asie et Australie		Total	
Année	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Enseignants et Chercheurs	475	1106	219	598	181	316	8	17	7	43	890	2080
Ingénieurs et Architectes	414	1129	319	472	214	283	22	32	3	20	972	1936
Médecins et Pharmaciens	374	657	63	90	114	124	10	19	2	2	563	892
Informaticien	117	322	25	27	12	24	4	5	-	2	158	380
Avocats	32	50	8	8	23	31	-	-	-	-	63	89
Autres cadres	626	929	302	405	375	448	466	63	6	12	1775	1857
Total	2038	4193	936	1600	919	1 226	510	136	18	79	4421	7234
%	46	58	21	22	21	17	12	2	0	1	100	100

Tab 5: Taux de croissance des compétences tunisiennes résidentes à l'étranger durant la décennie 2000-2010

	Europe	Amérique du Nord	Pays Arabes	Afrique	Asie et Australie	Total
Enseignants et Chercheurs	133%	173%	75%	113%	514%	134%
Ingénieurs et Architectes	173%	48%	32%	45%	567%	99%
Médecins et Pharmaciens	76%	43%	9%	90%	0%	58%
Informaticien	175%	8%	100%	25%	-	141%
Avocats	56%	0%	35%	-	-	41%
Autres cadres	48%	34%	19%	-86%	100%	5%
Total	106%	71%	33%	-73%	339%	64%
%	26%	4%	-18%	-84%	168%	0%

CHAPITRE 3 : LA MIGRATION DES COMPÉTENCES TUNISIENNES

Dans les pays du Maghreb, la fuite des cerveaux prend une envergure de plus en plus grande. Le phénomène a connu une explosion ces dernières années et a fait couler beaucoup d'encre. A travers une étude de l'OCDE, publiée en 2014, il est avancé que le taux de migrants de niveau supérieur (par rapport au volume total de migrants) est passé de 10% en 1990 à 20% en 2010. Le phénomène prend davantage d'ampleur dans les années 2000 en Tunisie et culmine après 2011. Ce chapitre a pour objectif de déceler les motifs d'émigrations des compétences tunisiennes, en l'ocurrence les ingénieurs, les médecins et les enseignants-universitaires.

Certes, les données statistiques permettent de confirmer l'ampleur du phénomène de la fuite des compétences tunisiennes. Toutefois, elles ne permettent pas de saisir le phénomène migratoire dans toute sa complexité puisqu'elles se limitent à son aspect quantitatif. Les questionnaires et entretiens, malgré leurs biais, permettent de collecter des données plus précises et de mieux cerner les motifs et motivations des candidats au départ.

> *« Pour la période 2017/2018, plus de 70% des permis accordés aux Tunisiens en France, en Allemagne et en Belgique sont d'ordre familial. Quant aux motifs d'ordre professionnel,*

I. Profils des migrants tunisiens

1. Changements post-révolution

La recherche microsociologique sur les migrations en Tunisie est encore limitée en raison de la rareté des données. Dans le but de déceler les différents facteurs qui poussent à l'exode des différentes catégories d'émigrés tunisiens, nous nous sommes penchés sur les données chiffrées du Recensement général de la population et de l'habitat de 2014, ainsi que sur la nouvelle enquête par panel sur le marché du travail en Tunisie (TLMPS), reprise par l'Agence française de développement (AFD) et qui permet une analyse approfondie de la structure et de la dynamique de la migration en Tunisie et nous permet de dessiner le profil des migrants et de leur ménage d'origine.

Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), il s'avère que 73% des émigrés tunisiens ont quitté le pays pour le travail, se tournant ainsi principalement vers l'Italie, la France et les pays du Golfe, 14% pour les études, principalement en Allemagne et au Canada, et 10% suite à un mariage.

Les tendances migratoires des Tunisiens sont présentées plus en détail dans le rapport « Talents à l'étranger : une revue des émigrés tunisiens ». En effet, selon ce dernier, les flux d'émigrés tunisiens dans les pays de l'OCDE sont catégorisés selon les motifs suivants : familiaux, professionnels et humanitaires.

Ainsi, pour la période 2017/2018, plus de 70% des permis accordés aux Tunisiens en France, en Allemagne et en Belgique sont d'ordre familial. Quant aux motifs d'ordre professionnel, ils ne représentent qu'entre 10% et 15% environ des permis qui leur sont accordés dans les mêmes pays et pour la même période

Selon une étude commanditée par la GIZ en 2013 sur la diaspora tunisienne en Allemagne, qui est devenue une destination majeure en 1965 lorsque le programme d'accueil de travailleurs a été instauré avec la Tunisie, 23 610 Tunisiens (n'ayant pas la nationalité allemande) étaient enregistrés en Allemagne en 2011, dont 15 396 (68,6%) de sexe masculin et 7 033 (31,4%) de sexe féminin (Office statistique fédéral allemand: Statistisches Bundesamt, 2012). Le motif majeur qui a conduit ces jeunes à quitter la Tunisie était le travail. De plus, l'étude nous fait savoir que la migration professionnelle vers l'Allemagne est passée par deux vagues migratoires :

- Milieu des années 60 : c'est le groupe de travailleurs qui sont partis en Allemagne dans le cadre d'un accord bilatéral signé au milieu des années 1960. Il s'agissait essentiellement de migrants peu qualifiés, de sexe masculin, travaillant dans le secteur industriel allemand.
- A partir des années 80 : tendance accrue à la migration de travailleurs hautement qualifiés essentiellement poussés par la volon-

té d'étudier en Allemagne. La moitié des migrants de cette génération est restée en Allemagne où ils ont fait leur vie et leur carrière. Beaucoup ont des diplômes universitaires et occupent des postes de responsabilité.

Quant à la diaspora tunisienne résidente en Suisse, le rapport sur l'étude sociodémographique de la Communauté tunisienne résidente en Suisse (CTRS) mandatée en 2014 par la Direction du développement et de la coopération Suisse dans le cadre de l'élaboration du projet « CTRS », a révélé que les raisons majeures qui amènent les Tunisiens/Tunisiennes à émigrer sont les perspectives professionnelles, de formation et le regroupement familial en Suisse ainsi que l'oppression politique et le manque d'opportunités dans leur pays d'origine. Il a ainsi été constaté que les Tunisiens/Tunisiennes confronté-e-s à des conditions de vie difficiles en Tunisie sont ceux/celles prenant des risques dans le cadre de l'émigration ; les motifs principaux étant le manque d'opportunités professionnelles et le chômage.

« entre 2015 et 2016 le nombre de demandes de la part de ces jeunes a été multiplié par 1.4. De 2016 à 2017 par 2.5. Et d'octobre 2017 à octobre 2018 par 1.3 ».

Suite à l'enquête mondiale Gallup (2007-2013), 27% des personnes interrogées déclarent vouloir s'installer à l'étranger de manière permanente, si elles en avaient la possibilité (2007 et 2013), dont 20% étaient des femmes.

En effet, le chômage a été l'un des principaux problèmes en Tunisie au cours des vingt dernières années. Les travaux de David et Marouani (2015) ont porté sur les interactions entre la migration et le marché de travail en Tunisie selon une approche macroéconomique. L'une de leurs principales conclusions est que la migration revêt une grande importance pour l'évolution du marché du travail, en particulier en période de crise. Le principal lien variable est l'évolution du niveau des envois de fonds.

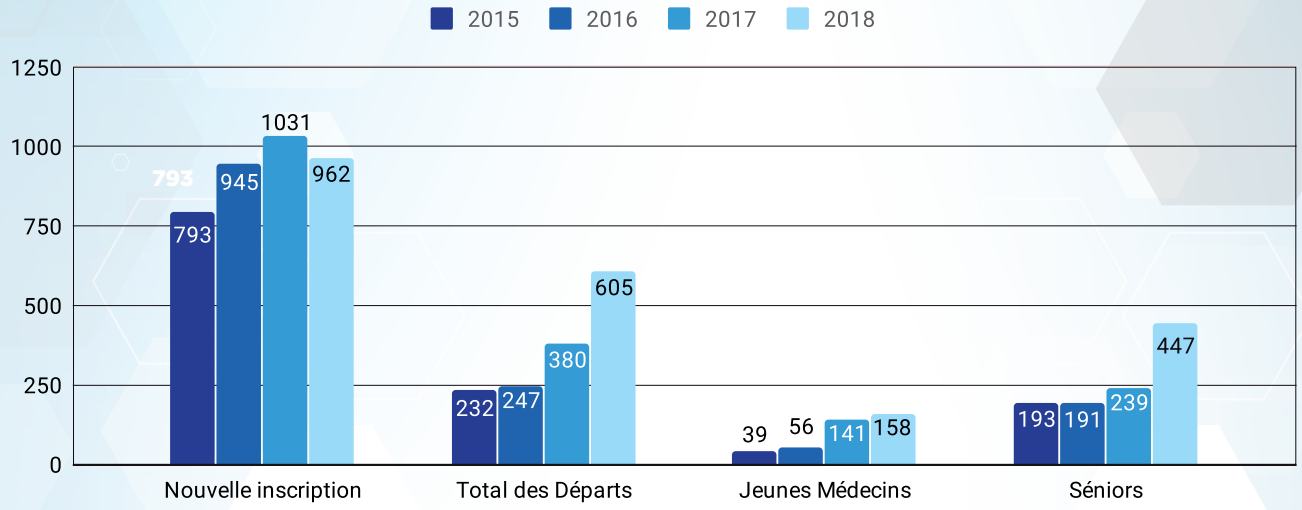
Il n'empêche qu'il est important de relever qu'au-delà de la motivation économique basique, telle qu'exposée ci-dessus, il y ait des stratégies qu'il serait pertinent d'exposer, et notamment pour le groupe cible des diplômés des institutions les plus prestigieuses et qui s'inscrivent dans des approches d'optimisation de leurs parcours professionnels qu'il serait important de relever.

Selon David et Marouani (2017), les migrants tunisiens venaient principalement des zones urbaines. Toutefois, des changements ont été observés après la révolution. En effet, un peu plus de 20% seulement des migrants tunisiens venaient de zones rurales, alors que ce pourcentage est passé à près de 50% après la révolution. Ils ont aussi constaté que même la répartition de gouvernorats d'origine a changé après la révolution. Si avant le soulèvement, la plupart des émigrés tunisiens étaient originaires de l'Ariana, de Ben Arous et de Medenine, après 2011, les flux se composaient principalement de Tunisiens de Mahdia, Ben Arous et Sidi Bouzid. Les auteurs ont mis en avant une hypothèse selon laquelle la structure de la récente migration est différente de celle d'avant la révolution.

Selon le même rapport, en termes d'éducation, près d'un quart des émigrés tunisiens ont un niveau d'instruction élevé. Cette situation est en concordance avec les données présentées par le rapport de l'OCDE. En effet, une augmentation des niveaux d'éducation au cours des dernières décennies a été observée, la proportion de migrants titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur augmentant considérablement avec le temps.

En comparant les niveaux d'éducation acquis des émigrants à ceux des rapatriés et des non-migrants, David et Marouani (2017) ont constaté que les émigrants sont plus scolarisés que les non-migrants et les rapatriés, ce qui suggère souvent une sélection positive dans la migration, déjà mise à l'avant dans la littérature (Wahba, 2015a, Gibson et al. 2010). De leur côté, Boughzala et Kouni (2010) affirment que plus les migrants acquièrent des compétences, plus leur probabilité de retourner en Tunisie est faible. Dans le cas des étudiants, les bourses sont généralement accordées à ceux qui obtiennent les meilleurs rangs du pays. Cela soulève de sérieuses préoccupations quant aux risques de perdre des « talents ». Comment

Fig 16: Départ médecin



source ordre des medecins

sauver la Tunisie si l'on continue de favoriser directement ou indirectement le départ des cerveaux vers les pays riches, plutôt que de les en empêcher en mettant en œuvre des politiques multisectorielles susceptibles de créer un mouvement inverse.
En résumé, ce qui précède confirme le rôle déterminant joué par l'émigration pour le marché du travail tunisien et pour les émigrants eux-mêmes.
A partir de l'ensemble de ces constats, toute réflexion sur les migrations doit s'inscrire dans celle plus large de la question démographique, des besoins des marchés du travail extérieur, et des stratégies individuelles pour une optimisation des carrières professionnelles. Et dans une ligne générale claire, il serait opportun d'insérer l'immigration dans une politique de population, attentive aux intérêts des migrants, des pays d'accueil, des pays de transit et des pays d'origine.

2. Profil de l'émigré haut en compétence

Si les chiffres globaux témoignent d'une forte augmentation du nombre de compétences qui émigrent, il convient avant de s'intéresser aux facteurs du départ et de mieux cerner les profils de ceux qui font le choix de partir. Les entretiens et focus groups conduits dans le cadre de cette étude avec des représentants du secteur de la santé, des ingénieurs, ainsi que des enseignants chercheurs ont permis d'élucider les profils des émigrants dans les trois catégories étudiées: enseignants universitaires, ingénieurs et médecins.

3. Profils des médecins expatriés

a. Le départ des « juniors »:

La question du départ des jeunes médecins apparait aujourd'hui comme particulièrement problématique. Le Conseil de l'Ordre évoque, en effet, le départ de 45% d'entre eux. Ce chiffre inquiète aussi bien les chercheurs que l'opinion publique. C'est pour cela qu'il convient d'en approfondir l'analyse avec des données qualitatives.
Pour les jeunes médecins qui partent, deux principales catégories peuvent être identifiées : les étudiants qui ne réussissent pas le résidanat et ceux qui souhaitent compléter leur formation à l'issue de ce concours.
Le nombre d'étudiants qui ne réussissent pas le résidanat et qui partent faire ailleurs leur spécialité ne cesse de progresser. Selon le représentant du Conseil de l'Ordre des médecins Nezih Zghal, « entre 2015 et 2016 le nombre de demandes de la part de ces jeunes a été multiplié par 1.4. De 2016 à 2017 par 2.5. Et d'octobre 2017 à octobre 2018 par 1.3 ». Les jeunes médecins souhaitant accéder à une spécialité, s'orienteraient généralement vers l'Allemagne, le Sénégal et le Maroc où l'accès à la spécialité se fait sur la base du dossier académique et d'un entretien. Pour Dr. Zghal, « ils fuient le concours » et choisissent ces destinations en raison de leur plus grande flexibilité en matière de modalités d'accès à un cursus de spécialisation.
La conjoncture favorable pour les médecins étrangers en Allemagne, attire de très nombreux jeunes médecins. En effet, le manque d'effectifs dans certaines spécialités en Allemagne, engendré par des départs à la retraite, a pous-

sé les autorités allemandes à ouvrir la porte aux jeunes étudiants en médecine étrangers et entre autres Tunisiens, à qui ils accordent « la possibilité d'avoir la spécialité souhaitée, sans concours ». Pourtant le processus d'émigration prend du temps et n'est pas sans difficulté. Le départ en Allemagne nécessite une préparation de deux ans notamment à travers un apprentissage de la langue. Il ne s'agit donc pas d'une « fuite » non réfléchie mais d'un projet d'émigration mûrement préparé.
Ceux qui ont déjà réussi le résidanat et qui souhaitent partir sont également très nombreux. Pour les résidents en quatrième année, ils ont la possibilité de partir en France dans le cadre d'une coopération. Plusieurs rallongent leur séjour et rentrent au bout de quelques années durant lesquelles ils ont pu effectuer quelques économies. Certains décident de rester. L'ancienne directrice générale au ministère de la Santé, Borsali ne met l'accent que sur les points positifs de ces départs qui auraient pour objectif, selon elle, le perfectionnement de la formation. Elle affirme également que le nombre de retours, excepté pour certaines spécialités (comme l'imagerie, l'anesthésie réanimation la gynécologie, la cardiologie, la pédiatrie et l'orthopédie), demeure important. Pourtant, les entretiens et les données montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de perfectionnement de la formation mais que chez plusieurs, la volonté d'une installation pérenne à l'étranger est réelle.

b. Les départs des séniors:

Les jeunes ne constituent pas la seule catégorie de médecins qui partent. Cela conforte l'idée que la question de la formation ne peut en aucun cas, à elle seule, expliquer le phénomène. Des médecins plus expérimentés partent de plus en plus à l'étranger. Comme l'affirme Haikel Béji, « Il y a même ceux qui migrent avec leurs familles après une carrière bien établie en Tunisie et même bien réussie ».
Une part importante des médecins expérimentés partent dans les pays du Golfe où l'expérience est exigée et où les salaires proposés sont conséquents. La directrice de la santé publique affirme, qu'ils peuvent, dans les cas où ils sont accompagnés par leurs familles, rester jusqu'à la retraite.
Mais les pays du Golfe ne constituent pas la seule destination, les meilleurs profils partiraient plutôt en Europe. Selon le Dr Zghal, « il y a des professeurs et même un membre du Conseil de l'Ordre qui est parti en France depuis maintenant un an. Les raisons, le salaire en premier lieu. Il y a certaines spécialités où l'APC n'est pas rentable. Et le salaire reste dérisoire ».

Profils des ingénieurs expatriés

Presqu'au même rythme que celui des médecins, le nombre d'ingénieurs et d'architectes installés à l'étranger a fortement progressé ces dernières années passant de 972 en 2000 à 1936 en 2010, ce nombre s'est multiplié depuis. L'Ordre des ingénieurs estime qu'à partir de 2014, entre 2500 et 3000 ingénieurs et architectes quittent la Tunisie chaque année. Par récurrence, près de 10 mille ingénieurs ont quitté le pays depuis 2014. En raison d'une forte demande à l'étranger, les ingénieurs en informatique et en TIC sont ceux qui partent le plus. C'est la France qui est la destination la plus prisée. De son côté, Neila Ben Zina présidente de TACT indique que le mouvement qui connait une explosion concernait au départ seulement les ingénieurs expérimentés. « Toutefois, ces dernières années, on vient chercher des diplômés de certaines universités à peine sortis d'école pour des stages à l'étranger ou pour carrément des postes en CDI. Ceci engendre une forte souffrance pour les entreprises du secteur ». Oussema Kheriji, secrétaire général de l'Ordre des ingénieurs précise que ce sont principalement les ingénieurs en informatique qui partent, principalement vers la France. Pour les ingénieurs en génie civil ou mécanique, la destination prisée est plutôt l'Allemagne.

Profils des enseignants migrants

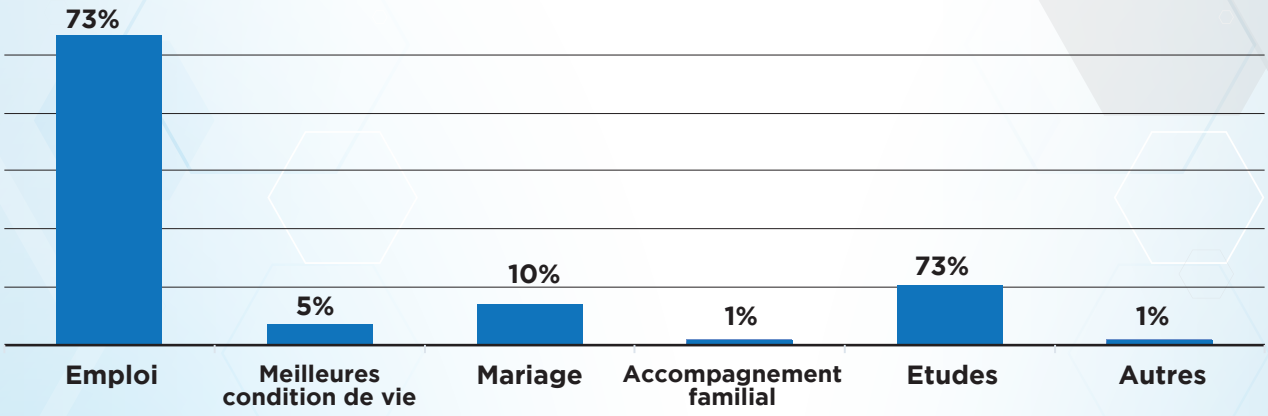
Selon les statistiques de l'OTE, le nombre d'enseignants et chercheurs établis à l'étranger serait passé de 890 en 2000 à 2083 en 2011. Il s'élève aujourd'hui, selon Abdelkader Bousslama, membre du bureau national de IJABA, à plus de 4000, dont 1639 seulement d'entre eux ont obtenu leur contrat dans le cadre de la coopération technique.
Les statistiques démontrent que les enseignants du corps A demeurent minoritaires parmi les enseignants chercheurs qui ont fait le choix de quitter la Tunisie pendant les dernières années. Ils ne représenteraient que 20%, contre 80% pour les grades inférieurs. La part d'enseignants qui souhaitent s'expatrier s'élè-

Tab 6: Répartition des émigrants tunisiens dans les principaux pays destinataires entre avril 2009 et avril 2014 selon les raisons de migration

(Source : RGPH 2014 : Caractéristiques Migratoires)

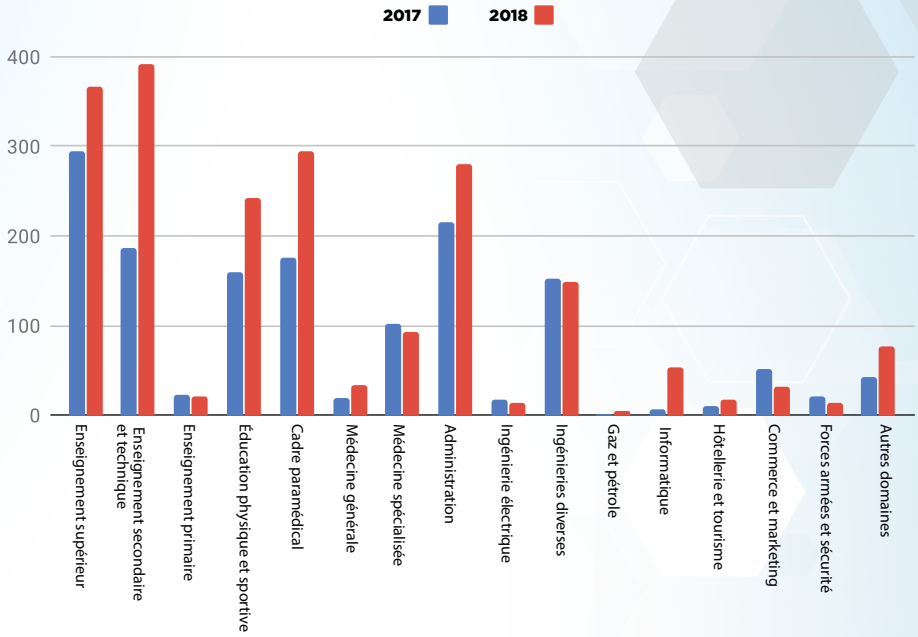
		Les raisons de migration (%)					
Pays de destination	**Les émigrés**	**Emploi**	**Meilleures conditions de vie**	**Mariage**	**Accompagnement familial**	**Etudes**	**Autres**
France	**27 556**	68,5	0,5	12	1,4	16,4	1,3
Italie	**8 645**	83,6	0,5	7,1	0,8	6,6	1,2
Allemagne	**2 998**	46	0,3	16,7	1,2	34,9	0,9
Canada	**1 584**	40,2	0,6	12,5	1,1	44,7	0,9
Suisse	**668**	56,9	0,6	18,1	1,8	21,4	1,2
Etats-Unis	**674**	46,3	0,4	12,4	1,2	39	0,7
Arabie Saoudite	**1 786**	86,4	0,8	6,8	1,3	4	0,7
Qatar	**1 968**	88,6	0,4	5,7	1	3,7	0,7
Emirats Arabes Unis	**1 888**	83,2	0,8	9,4	0,9	4,8	0,8
Les émigrants à l'étranger (04-2009 /04- 2014)	**65 927**	**73 %**	**5 %**	**10 %**	**1 %**	**14 %**	**1 %**

Fig 17: Répartition des émigrants tunisiens à l'étranger entre Avril 2009 et Avril 2014 selon les raisons de migration



Source : RGPH 2014 : Caractéristiques Migratoires

Fig 18: Évolution du nombre des inscriptions de 2017 à 2018



verait selon l'ITES à 78%.
Pour les enseignants universitaires, le phénomène concerne tous ceux qui détiennent un doctorat. En clair, affirme Maher Gassab, directeur général de l'enseignement supérieur et actuellement chef de cabinet du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, ils partent avec le titre d'enseignants chercheurs. « Nous comptons 22300 enseignants universitaires dont 18000 permanents, toutes catégories confondues. Les départs via la coopération technique représentent à peu près 11% », affirme-t-il. Bien entendu ce taux diffère d'une université à une autre. Maher Gassab précise qu'il est de l'ordre de 5% dans les grandes universités, à l'instar de la FSEG. Quant aux plus jeunes universités, telles que Jendouba, Sousse, les départs avoisinent les 17%. Ces disparités existent même à l'échelle de l'université elle-même.
Aussi, certaines spécialités telles que la finance, l'économie et l'informatique sont plus convoitées. Dans certaines universités, le quart des enseignants a émigré, de tels cas s'avérent alarmants, déplore-t-il.
Les pays du Golfe et particulièrement l'Arabie Saoudite constituent la destination principale des jeunes enseignants. L'offre de postes y est, en effet, assez importante en particulier en informatique. Pour Sofien Toumi, maître assistant qui à émigré en Arabie Saoudite « les politiques attractives des pays du Golfe favorisent le départ des enseignants ». Les profils plus expérimentés s'orienteraient prioritairement vers l'Europe et l'Amérique du Nord, en particulier la France et le Canada.
Fait d'évidence, ce phénomène de migration des compétences ne montre pas des signes de ralentissement. Dans le cadre de cette étude, nous avons essayé de mettre en lumière les difficultés et les motivations poussant les différents groupes à partir.
Des motivations communes aux trois groupes ont pu être identifiées à travers les entretiens. Des difficultés spécifiques à chaque groupe et parfois à certaines sous-catégories à l'intérieur de chaque groupe ont, par ailleurs, été relevées.

II. Les motifs alimentant les flux migratoires des tunisiens

Les faits déterminants de la migration, entre faits structurels et phénomènes conjoncturels post transition.
La Tunisie, avec 24,5% de sa population âgée de 15 à 29 ans, présente un fort potentiel migratoire. En effet, plus de 40 000 jeunes Tunisiens ont migré en Europe au lendemain de 2011 et le désir d'émigrer chez les 15-24 ans s'élève à 44%, entre ceux qui voient en la migration leur projet d'avenir et ceux qui envisagent la migration temporaire ou provisoire. Il est par ailleurs important de signaler que le taux d'émigration parmi les diplômés du supérieur atteint 12,6% contre près de la moitié, c'est-à-dire 6,4% chez les jeunes moins instruits.
Il est intéressant de se poser la question suivante : pourquoi des personnes hautement qualifiées émigrent-elles ? Plusieurs acteurs ont essayé de répondre à cette question en analysant ce qu'on appelle généralement les forces de répulsion et les forces d'attraction, les forces de répulsion étant créées par certaines caractéristiques du pays d'origine qui, pour une profession donnée, provoquent l'émigration et les forces d'attraction par certaines caractéristiques du pays de destination qui, dans la même profession, encouragent l'immigration. D'un point de vue analytique cette manière d'aborder le problème est inadéquate, car elle

ne tient pas suffisamment compte des aspects comparatifs dont l'importance est capitale dans ce phénomène.
Du point de vue des motivations, la décision d'émigrer a toujours été influencée par des comparaisons. C'est en comparant sa situation professionnelle dans son propre pays avec celle des personnes de même qualification dans le pays où il a envisagé d'aller que le candidat à l'émigration prend sa décision. Cette comparaison est-elle objective ?
Puisque nous avons affaire ici à des personnes d'un niveau intellectuel très élevé, nous pouvons dés lors raisonnablement présumer qu'elles sont bien informées de ce qui se passe en général, et plus encore dans leur profession, dans leur pays et dans le pays où elles peuvent émigrer. S'il en est ainsi, la comparaison est relativement objective.
Malheureusement, les jeunes expriment via ce phénomène leur sentiment de rejet et de manque d'épanouissement dans leur pays. On retrouve néanmoins une faible minorité de jeunes conscients de tous les obstacles et enjeux de la migration et de leur intégration dans les sociétés d'accueil.
En Tunisie, c'est à partir du début des années 2000 que l'Office des Tunisiens à l'Etranger, commence à établir des statistiques relatives aux émigrants qualifiés. C'est, en effet pendant cette période que ce phénomène prend de l'essor. Les changements politiques, économiques et sociaux impulsés par les mouvements sociaux de 2011 n'ont fait qu'accélérer le rythme et le nombre de départs des compétences.
Les chiffres de l'OTE confirment l'idée d'une importante augmentation de l'exode des compétences tunisiennes durant la décennie 2000. Entre 2000 et 2011 le nombre total de cadres installés à l'étranger a augmenté de plus de 60% passant de 4421 personnes en 2000 à 7243 personnes en 2011. Depuis cette date, le rythme des départs semble s'être accéléré de manière exponentielle. En 2017, 45% des jeunes médecins auraient quitté le pays, selon Dr. Zghal, (contre 12% en 2012). Entre janvier et août 2018, on parle du départ de 8200 cadres supérieurs, 2300 enseignants-chercheurs, 2300 ingénieurs, 630 médecins, 370 pharmaciens et 450 informaticiens.
Il convient, toutefois, de relativiser et de nuancer ce constat car malgré l'augmentation du phénomène de la migration des compétences, la Tunisie n'est pas considérée comme faisant partie du groupe de pays à fort potentiel.

III. Des facteurs de départ communs

Malgré les disparités des professions et des profils, des facteurs de départ communs peuvent être relevés.

1. Un contexte politique, social et culturel dégradé : les nationalités étrangères sont convoitées

Il existe un lien fort entre crise et accélération des migrations. Par exemple, les guerres qui constituent des crises extrêmes, conduisent à la multiplication du nombre d'émigrants dans les pays concernés. Si, en aucun cas on ne peut comparer la situation de la Tunisie à celle de pays en situation de crise extrême, plusieurs indicateurs démontrent que malgré des avancées en matière de libertés publiques, plusieurs domaines - notamment l'économie - ont connu une nette régression depuis 2011. La conjoncture économique et sociale dégradée et la détérioration de l'environnement, du cadre de vie dans les villes et de l'offre culturelle, constituent indéniablement des causes majeures de départ. Les personnes interrogées disent ne pas pouvoir se projeter dans le futur. La plupart des acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude confirment ce constat. Pour Oussama Kheriji, président du Conseil de l'Ordre des ingénieurs : « Quand un jeune décide de s'en aller, de tout laisser derrière lui, de prendre une décision aussi radicale que difficile, c'est que les raisons dépassent largement le matériel ». Les seuls motifs économiques ne permettent donc pas d'expliquer le phénomène. Par ailleurs, il convient de constater que la question de la dégradation du contexte n'est pas toujours perçue de manière objective. C'est la perception des difficultés par les acteurs –plus que le degré des difficultés - qui engendre la décision du départ. Les problèmes ne sont pas toujours considérés comme temporaires et conduisent de nombreux Tunisiens, à l'idée que l'avenir du pays est compromis ou que, du moins, ils ne disposent pas d'une visibilité suffisante pour concevoir leur avenir en Tunisie. Ainsi, la présidente de TACT considère que l'idée qu'« il n'y a plus d'avenir en Tunisie » est très répandue. Le problème c'est qu'il n'y a pas de contre-voix incitant les jeunes à rester, à s'impliquer, à « façonner les choses » et « à prendre leur place ».

De la plupart des témoignages, se dégage l'idée que l'environnement tunisien ne constitue plus un cadre attractif pour les jeunes compétences. La situation économique contribue à la détérioration du contexte politique, social et culturel et la précarité politique, sociale et culturelle contribue, de son côté, au ralentissement de l'économie. Ce « cercle vicieux » incite les compétences au départ.

Ces conditions font de la Tunisie un pays peu attractif non seulement pour les étrangers mais également et surtout pour ses propres ressortissants. Le manque d'attractivité du pays s'explique, par ailleurs, en partie, par une culture du rejet de la différence. Cette idée à été évoquée lors du focus groupe avec les jeunes médecins qui ont confirmé qu'ils veulent faire grandir leurs enfants dans des sociétés plus tolérantes, plus ouvertes. Cette culture n'est pas sans lien avec la situation globale du pays. Plusieurs travaux, dont un article de Richard Florida, Charlotta P.A. Mellander et Kevin M. Stolarick ont, en effet, démontré l'importance de l'ouverture d'esprit et de la tolérance de la population, envers les minorités notamment, dans le développement économique dans la mesure où un environnement tolérant contribue à attirer les compétences. La richesse du secteur culturel semble également déterminante pour le développement et l'attractivité des villes.

En termes de tolérance, malgré des progrès indéniables en matière de libertés publiques depuis 2011, la société tunisienne reste insuffisamment ouverte à la différence. Ainsi, selon un jeune ingénieur, « en Tunisie, on n'est pas habitué à s'accepter. ». Il ajoute que « la religion n'est pas vraiment importante à l'étranger. La liberté de culte et de conscience constitue bien sûr un élément motivant pour partir».

L'intolérance se traduit dans les cas extrêmes par de la violence. Pour l'un des ingénieurs rencontrés, la recrudescence de la violence serait la conséquence de « la marginalisation », au niveau des programmes scolaires, « de matières très basiques comme l'éducation civique ».

Un jeune médecin parle de son côté, d'une « absence du sens de la responsabilité chez les citoyens ».

Entre un manque de conscience citoyenne chez une large partie de la population et des services publics dégradés, nous faisons face à une relation citoyen-service public particulièrement problématique. Cet environnement délétère ne fait qu'augmenter les craintes des professionnels hautement qualifiés qui ont la possibilité de s'installer ailleurs. Ainsi, les jeunes diplômés « ne se voient pas bâtir un foyer et élever leurs enfants dans cet environnement ». Oussama Kheriji estime que « même si les salaires et la valorisation de ces jeunes gens s'améliorent, le phénomène serait encore là mais avec moins d'intensité ».

L'idée que le pays traverse une situation précaire dont l'issue est incertaine est récurrente. L'instabilité et le manque de visibilité politiques sont également cités par plusieurs acteurs interrogés. Un enseignant-chercheur sénior affirme qu'« il n'y a pas de chef d'orchestre » et que « la souveraineté de la Tunisie est abîmée ».

La recherche de l'acquisition d'une nationalité européenne constitue l'un des moyens de lutte contre le sentiment d'insécurité face à un avenir peu rassurant de la conjoncture que traverse le pays depuis quelques années. A titre d'illustration, un chef d'entreprise offshore qui produit des progiciels affirme qu'il proposait à ses collaborateurs qui sont sur le départ des missions de longue durée allant jusqu'à deux ans dans les pays du Golfe. Ces derniers refusaient sans exception, lançant qu'ils veulent partir en Europe et essayer de demander la nationalité. La volonté de départ des acteurs interrogés n'est pas altérée par leur conscience des aléas de l'immigration comme le racisme ou la nécessité de « redémarrer sa vie sociale à zéro ».

Malgré l'importance du nombre de départs et de candidats au départ, il apparait à travers les entretiens qu'il y a souvent chez les ingénieurs des projets de retour. Beaucoup cherchent à se prémunir contre l'incertitude en cumulant une épargne et en obtenant une nationalité européenne. Un ingénieur interrogé affirme qu' « une fois la nationalité obtenue et le compte bancaire bien garni, il passera 80% de son temps en Tunisie ».

2. Stratégie personnelle et familiale

Le projet d'émigration des compétences s'inscrit souvent dans le cadre d'un projet de vie où la question de l'avenir professionnel des émigrants compte autant que l'avenir scolaire et académique de leurs enfants. Le système éducatif tunisien (tous niveaux confondus) fait l'objet d'une large remise en cause de la part de la population. Le nombre d'inscrits dans des établissements privés ne cesse d'augmenter, et ce,

Face au recul de la monnaie tunisienne par rapport aux devises européenne et américaine, les stratégies réactives mises en place par certaines entreprises ne semblent plus suffisantes.

malgré le coût élevé de l'enseignement privé de qualité. Au niveau de l'enseignement supérieur le nombre d'étudiants qui suivent un cursus à l'étranger est également en forte croissance. Toutefois, le recul de la monnaie tunisienne par rapport aux monnaies étrangères et notamment par rapport à l'euro, rend la charge des études supérieures à l'étranger de plus en plus lourde pour des parents qui aspirent un enseignement de haute qualité pour leurs enfants. Les entretiens effectués confirment un constat : de nombreux professionnels hautement qualifiés font le choix de s'installer dans un pays européen ou nord-américain afin de garantir de meilleures conditions de vie ou d'études à leurs enfants. Dr. Nezih Zghal, affirme, ainsi, que de nombreux médecins spécialistes hospitaliers ou hospitalo-universitaires, préfèrent partir au moment où leurs enfants s'apprêtent à entrer dans l'enseignement supérieur car « avec le glissement du dinar, leurs salaires ne leur permettront jamais d'assurer un minimum pour les enfants ».

D'autres compétences de tous les domaines émigrent dans les pays du Golfe afin de constituer une épargne suffisante pour assurer un « meilleur avenir » à leurs enfants. Un maître-assistant à l'université affirme, ainsi, s'être installé en Arabie Saoudite pour ses enfants, alors qu'en 1998, il était rentré « pour eux, après huit années d'enseignement en France». Un autre enseignant senior affirme craindre pour ses enfants le « manque de visibilité ». Un ingénieur occupant un poste de responsabilité et fort d'une vingtaine d'années d'expérience dans une grande SS2I de la place a démissionné et compte émigrer on Canada pour pouvoir y inscrire sa fille qui passe l'année prochaine le baccalauréat. Les frais d'inscription étaient presque dix fois moins chers pour les résidents canadiens.

Lors des focus groupes des ingénieurs, plusieurs intervenants ont insisté, qu'outre les aspects financiers et liés à la scolarité évoqués ci-dessus, ils voudraient faire évoluer leurs enfants dans des sociétés civilisées, où les gens se respectent et où il peuvent bénéficier des services publics de bonne qualité. « Je suis parti pour assurer un bel avenir à mes enfants », nous a révélé un enseignant universitaire parti vivre au Canada.

3. Rémunérations et évolutions de carrière

Le coût de la vie a connu, en Tunisie, depuis 2011, une très forte hausse dépassant largement les augmentations de salaires qui ont été appliquées. Le ralentissement économique que connaît le pays depuis « la révolution », a eu un impact négatif sur la plupart des catégories sociales et professionnelles. Les médecins, ingénieurs et enseignants chercheurs, ne semblent pas être épargnés des conséquences de ce ralentissement. L'inflation endémique (supérieure à 8%) et la dépréciation du dinar tunisien face aux principales devises étrangères (le dinar a perdu 137% de sa valeur face au dollar depuis juillet 2008) semble avoir un effet direct sur le pouvoir d'achat de ces groupes qui, en raison de leur niveau d'étude, et parfois de leur milieu social d'origine, aspirent à un confort que ne peuvent leur assurer les salaires offerts dans la fonction publique ou dans la plupart des entreprises privées.

La détérioration du pouvoir d'achat des salariés des trois catégories interrogées semble constituer une cause majeure du phénomène d'émigration des compétences. La question de la faiblesse des salaires, notamment dans la fonction publique, a été évoquée par plusieurs personnes rencontrées dans le cadre des entretiens et des focus group. Médecins de différents statuts, ingénieurs et enseignants se plaignent de la faiblesse de leur rémunération par rapport à leur formation et leur charge de travail.

Chez les médecins, la question de la faiblesse de la rémunération, se pose dès l'externat. Il apparait à travers les entretiens, que les externes, estiment qu'ils sont en train d'effectuer un travail difficile et non-rémunéré et que ce travail constitue une manière de payer leur formation. « Je suis externe et je ne suis pas payée. J'estime que je suis en train de payer », affirme, ainsi, une étudiante de deuxième année. Mais au-delà des cinq premières années, les perspectives qui se profilent ne semblent pas répondre aux attentes des jeunes étudiants. La

même étudiante considère qu'elle « ne peut se contenter de 1200 dt. » - en tant que résidante - « après tant d'années d'études ».
Pour elle, la faiblesse relative de la rémunération des médecins du secteur public représente une motivation essentielle pour quitter : « c'est un problème d'argent, c'est le gros problème ».
L'insatisfaction des juniors est partagée par les séniors. Un professeur en médecine considère que la situation est meilleure dans les pays du Golfe, il affirme gagner 3700 dt/mois, le plus haut salaire des spécialistes dans la fonction publique. Mais pour lui, ce traitement n'est pas proportionnel au temps qu'il a consacré aux études, et qu'il déploie aujourd'hui pour le travail hospitalier et la formation des étudiants.
La faiblesse des salaires explique, pour lui, la réticence des jeunes spécialistes à passer le concours d'assistanat. Il affirme que « la charge de travail - ndlr. des jeunes médecins - n'a rien à voir avec le salaire ». Par ailleurs, il estime que l'APC, qu'il qualifie de « quelque chose d'horrible qui dévore tout le temps du médecin », ne constitue pas la solution à la faiblesse de la rémunération des praticiens du service public.

« Au lieu d'ouvrir des postes, le pouvoir public est en train de subventionner, de manière indirecte le privé».

Seuls les médecins de libre pratique semblent moins concernés par la question de la dégradation des conditions matérielles. L'idée qu'il existe « deux médecines en Tunisie », une privée et une publique, est récurrente dans les entretiens. Toutefois, l'accès à la médecine de libre pratique devient de plus en plus difficile et risqué pour les jeunes spécialistes en raison, notamment, de l'augmentation de leurs effectifs. Dr. Nezih Zghal considère que « beaucoup de médecins restent dans les hôpitaux parce qu'ils savent qu'ils ne pourront pas percer dans le privé».
Pour les ingénieurs et notamment les plus jeunes d'entre eux, la situation semble être encore plus compliquée. Le président du Conseil de l'Ordre des ingénieurs estime que leurs conditions salariales sont inférieures à celles d'autres métiers intellectuels nécessitant un niveau d'étude comparable comme les juges, les médecins et les professeurs universitaires. En ce qui concerne le secteur public, il parle de « conditions matérielles critiques » et de « salaires dérisoires » par rapport à ceux accordés dans d'autres pays voisins comme le Maroc où « l'ingénieur est payé 3 ou 4 fois plus qu'en Tunisie ».
Comme pour d'autres filières, l'augmentation du nombre de diplômés en ingénierie a constitué un facteur de recul des salaires. En effet, le nombre de diplômés est passé de 4000 à 8000 entre 2010 et 2015. Le marché du travail, affaibli par une conjoncture économique précaire, n'a pas pu absorber l'ensemble des jeunes diplômés. Cela a conduit à l'augmentation du taux de chômage des nouveaux ingénieurs et à la baisse des salaires. La tendance des entreprises privées à sous-payer les jeunes ingénieurs est, aussi bien, soulignée par la présidente de TACT, que par le président de l'Ordre des ingénieurs.
Face au recul de la monnaie tunisienne par rapport aux devises européenne et américaine, les stratégies réactives mises en place par certaines entreprises ne semblent plus suffisantes. La présidente de TACT affirme qu'« une fois que les gens se sont inscrits dans une démarche de départ, venir leur proposer un contre-salaire n'est pas suffisant ». Pour elle, il faut que les entreprises soient « dans l'anticipation et assument leurs responsabilités de ce côté-là ».
Les enseignants universitaires interrogés déplorent également la faiblesse de leurs rémunérations et considèrent qu'elle constitue un des motifs du choix de départ. Pour Abdelkader Bousslema, membre du bureau national d'IJABA, « l'enseignant universitaire touche un salaire considéré médiocre par rapport à son diplôme ». Il compare la situation des enseignants-chercheurs à celle des maîtres d'écoles ou enseignants du secondaire et universitaires qui sont tous, aujourdhui, classés à la catégorie A. Il estime qu'« eux demandent trop et que les enseignants universitaires ne font qu'attendre les promesses qui leur sont faites ».
A ce titre, que ce soit le représentant de Ijaba ou président de l'Ordre des ingénieurs, ils estiment que leurs corps respectifs ne bénéficient pas de l'appui d'un syndicat fort qui porte correctement leurs voix. Ils sont dans la certitude qu'en Tunisie, les avantages et les augmentations sont accordés grâce au soutien des syndicats les plus virulents.
En revanche, de son côté, Maher Gassab, estime

que cette crise est conjoncturelle et qu'avec l'amélioration de la situation économique du pays, beaucoup feront le choix du retour.

Perspectives de carrière limitée

Les enseignants sont également nombreux à partir pour des raisons liées à leurs conditions de travail. Les deux principaux motifs de départ évoqués par les corps B et contractuels sont le manque de postes et les difficultés liées aux concours. Les perspectives d'évolution de carrière sont limitées, moins de 15% des enseignants atteignent le grade de professeur. En effet, l'évolution de carrière et dans les grades est intimement liée aux publications dans des revues scientifiques. Ces dernières nécessitent la participation à des conférences et des congrès internationaux. Ce qui occasionne des frais qui ne sont pas à la portée de l'enseignant universitaire. Aussi, les enseignants déplorent l'inexistence de commande publique pour la recherche scientifique.

Pour l'un des enseignants, au lieu d'ouvrir des postes, «le pouvoir public est en train de subventionner, de manière indirecte le privé ».

L'installation temporaire et parfois permanente en Arabie Saoudite est loin de représenter un idéal pour la plupart des enseignants qui partent. Beaucoup seraient même en souffrance, un enseignant travaillant à Riadh affirme, ainsi : « Ici ce n'est pas le paradis, personnellement je souffre ». Il fuit l'environnement qu'il qualifie d'«étouffant » de l'université tunisienne et la baisse du niveau général des étudiants. Il se retrouve dans un pays où il estime que « le niveau des étudiants est lamentable et la société est encore pire ». Il affirme que « là-bas, il n'y a presque pas de vie bien que la ville soit moderne. Il y a toutes les commodités mais rien ne se passe vraiment ». Les conditions matérielles constituent donc la principale motivation des jeunes enseignants ayant fait leurs études dans des pays européens et qui se dirigent vers des pays ultra-conservateurs pour fuir une situation économique et sociale précaire en Tunisie. Il s'agit d'un choix par défaut qui semble apporter peu de satisfaction à ceux qui l'ont fait.

La faible taille du marché et des entreprises tunisiennes rétrécit les opportunités pour les ingénieurs, qui par ailleurs leur sont proposés des offres alléchantes à l'étranger. « Dans la plupart des cas, nous ne voyons pas comment nous pouvons évoluer. Nous sommes une génération qui veut toujours acquérir de nouvelles compétences », a déclaré un ingénieur dans un focus groupe. Un autre a rajouté que le patron de la société se préoccupe rarement si le collaborateur évolue, c'est la productivité de celui-ci qui l'intéresse en premier lieu.

4. Reconnaissance, valorisation et ambiance de travail

Cet élément a revêtu un point important. Toutes les personnes interrogées que ce soit au niveau individuel ou dans le cadre des focus groupes évoquent la question de la reconnaissance et de la valorisation du capital humain. Un sentiment de non-estime est largement répandu.

Oussema Kheriji affirme que les ingénieurs n'ont pas la place qu'ils méritent dans la société car nous ne sommes pas dans une logique de bâtir une économie de savoir et de l'innovation. Nous sommes en clair dans une économie low-cost où l'ingénieur n'est pas perçu comme un acteur qui trouve des solutions innovantes dans la vie.

Les ingénieurs se plaignent également que les fiches de postes ne soient pas bien identifiées. Ainsi, les ingénieurs, se retrouvent-ils chargés de tâches diverses sans lien direct avec ce pour quoi ils ont été recrutés. Un jeune ingénieur en informatique parti travailler en France, après de longues années de refus de l'option de l'émigration, considère qu'il « se sent à sa place dans l'entreprise » en France. Il a le sentiment d'être valorisé. Il souligne, par ailleurs, la clarté de ses tâches et « le respect » dont il jouit: « Les gens te respectent, il y a une ambiance qui te permet de te concentrer. Les règles s'appliquent à tous. Il suffit de les connaitre ». Il affirme que malgré un rythme de vie serré et un temps libre limité, l'environnement de travail le retient en France.

De leur part les enseignants universitaires révèlent également un problème de reconnaissance. « Il y a un déclassement social des enseignants », affirment-ils lors du focus groupe. Le problème va au-delà du statut de l'enseignant mais concerne toute la profession. Ils estiment que l'université n'est plus reconnue comme un investissement et comme un vecteur de connaissances. Les enseignants vont jusqu'à dire qu'ils sentent un certain mépris à leur égard. D'ailleurs, à titre d'illustration, ils affirment que l'élite envoie ses enfants à l'étranger

En clair, l'environnement dans lequel travaillent

et évoluent les enseignants universitaires n'est pas favorable. Ils déplorent une banalisation et une massification de l'enseignement supérieur qui a fait régresser de facto le niveau des étudiants
De leur côté, les médecins estiment également qu'ils ont beaucoup perdu de leur statut social. Le médecin est considéré avec des a priori négatifs. On lui associe l'image de citoyen qui s'enrichit et qui ne paie pas ses impôts. Les jeunes médecins sont mal traités dans les hôpitaux. Ils estiment même qu'ils sont exploités parce que les paramédicaux ne font pas convenablement leur travail et qu'ils bénéficient d'une certaine impunité

IV. Facteurs liés aux professions

1. Décadence de l'hôpital public

Les scandales liés au secteur de la santé semblent avoir considérablement augmenté pendant les dernières années (citons à titre d'exemples : la crise du stock de médicaments survenue pendant l'été 2018 et la mort d'une quinzaine de bébés à la maternité de la Rabta en mars 2019). La crise traversée par le secteur de la santé publique est plurifactorielle.
En termes de budget, la directrice de la santé publique parle d'une légère augmentation du budget du ministère de la Santé, et de « choses qui sont en train de se faire » comme « l'ouverture de nouveaux services et de nouveaux recrutements ».
Toutefois, les données statistiques nous permettent de parler d'un recul de l'engagement de l'Etat en faveur de la santé publique. En effet, la valeur relative du budget du ministère de la Santé a reculé. Il représentait 7,6% du budget de l'Etat en 2011 et n'était que de 5,4% en 2017.
Dans le cadre des entretiens, jeunes médecins et séniors ont insisté sur la question de la dégradation des services publics. Ils ont souligné le manque cruel d'équipements mais également la mauvaise gestion des ressources humaines et notamment du personnel paramédical.
Le tableau dressé par Nezih Zghal semble assez sombre. Il qualifie de « désastreux » l'état des hôpitaux, il emploie même le terme de « dépotoir » puis parle d'«une situation de décadence totale ». Il affirme que les médecins hospitalo-universitaires souffrent quotidiennement de ce qu'il appelle « la déchéance de l'hôpital public ». L'idée de la surcharge de travail des médecins et surtout des jeunes médecins qui se retrouvent à faire « à peu près tout » est récurrente dans les entretiens. Toutefois, la plupart des personnes interrogées considèrent que cela est moins dû à un manque d'effectifs qu'à une mauvaise gestion des ressources humaines. Le Dr. Zghal affirme, ainsi, que « le personnel existe mais que la fainéantise est là. Ils sont là pour ne rien faire. Je passe une fois tous les deux mois pour les conseils d'administration à Habib Thameur, je vois comment ils se comportent. Il y a un problème, on ne peut pas fonctionner comme cela et pourtant c'est le quotidien ». Il ajoute que « l'absentéisme du personnel paramédical est un fait de plus en plus croissant ». Le constat du sécretaire général du Conseil de l'Ordre est partagé par plusieurs médecins de tous niveaux d'expérience. Ainsi, un jeune médecin interrogé affirme qu'« on ne trouve jamais les infirmiers ou aides-soignants à qui on demande d'aller chercher du sang par exemple ». Pour ce résident qui a déjà effectué un stage aux Etats-Unis et qui cherche à repartir pour « finir son cursus à l'étranger », « le problème de fond » serait « la fonction publique », c'est à dire, l'emploi à vie. Il considère que le système américain qui permet de licencier quelqu'un qui fait « mal son travail » est meilleur. Il qualifie, par ailleurs, le système des congés de maladie d' « aberration » en raison des nombreux abus dont il fait l'objet.

> *« L'émigration des éléments les plus qualifiés parmi le personnel paramédical complexifie la question de la gestion des ressources humaines.*

Le manque d'investissement du personnel paramédical dans leurs tâches, a pour conséquence, l'augmentation de la charge de travail des médecins, notamment juniors. Ce travail supplémentaire ne fait, selon eux, l'objet d'aucune reconnaissance.
Dr. Zghal confirme les témoignages des juniors. Il affirme qu'« on voit des internes faire le boulot des coursiers, chercher des bilans par-ci et par-là, accompagner les patients d'un service à un autre. ». Puis donne un autre exemple : « Dernièrement à l'hôpital Bechir Hamza, le scan-

ner est en panne. Le scanner le plus proche est à La Rabta. Que fait-on? On demande au résident qui est affecté à la salle du scanner d'accompagner le malade à La Rabta. Il passe sa matinée à La Rabta accompagné du malade. Et puis il attend l'ambulancier pour qu'il le ramène à Bachir Hamza parce qu'il doit accompagner le malade au retour. Le résident devient accompagnateur!».

L'émigration des éléments les plus qualifiés parmi le personnel paramédical complexifie la question de la gestion des ressources humaines. Les meilleurs éléments de certaines spécialités paramédicales (les infirmiers, les techniciens de la biologie et les techniciens de l'anesthésie) choisissent de partir également. Plusieurs marchés les accueillent. La plupart d'entre eux se dirigent vers le Moyen-Orient. Ceux qui maîtrisent suffisamment les langues européennes peuvent partir en Europe. Par ailleurs, tout porte à croire que plusieurs pays africains ouvriront leur marché aux compétences paramédicales tunisiennes. Cela constitue, à terme, une menace pour l'hôpital tunisien.

La mauvaise gouvernance ne semble pas se limiter à la question des ressources humaines. Il existe des problèmes de gouvernance à tous les niveaux.

Le Dr Zghal donne un exemple pour appuyer ce qu'il a appelé, « déchéance de l'hôpital public »: « À La Rabta, le service de chirurgie cardio-vasculaire, est un service qui opère les enfants et les adultes. Il n'a pas d'équipement nécessaire pour la réanimation post-opératoire pour les enfants, ni les compétences. Mais une fois l'intervention terminée, ils mettent le petit bébé dans une ambulance, le transportent vers l'hôpital Bachir Hamza pour le deuxième étage pour la réanimation polyvalente. En sachant que la réanimation polyvalente est une réanimation qui, en principe, concerne les bronchiolites, des infections... Si on ajoute à cela un ascenseur qui est en panne, c'est dramatique. Le même enfant avait besoin d'un scanner, le scanner est en panne et rebelote vers La Rabta. C'est le cauchemar. Ils ont eu des décès et des décès avant qu'ils n'arrivent à la réa. Le ministère le sait ça. Et la solution des transferts vers la Rabta était en principe transitoire. Et c'est le transitoire qui dure. Nous avons 3 centres de chirurgie cardiaque infantile. Monastir, Sousse et Sfax travaillent à un rythme normal mais à Tunis c'est catastrophique. Il y a des chirurgiens qui vont jusqu'à voler du matériel. C'est un grand problème de gouvernance. »

Selon un jeune médecin, les problèmes de gouvernance pourraient être en partie résolus, par l'informatisation, mais celle-ci est encore à un stade rudimentaire. Ainsi, les dossiers médicaux, seraient encore souvent manuscrits.

Il apparait à travers les entretiens que le ministère de la Santé ne souhaite pas reconnaître l'ampleur de la crise. En effet, la directrice de la santé publique a plutôt mis l'accent sur les réalisations comme l'acquisition de certains équipements de pointe ou la réussite de sept opérations de greffe de foie. Elle considère que les conditions de formation sont satisfaisantes et que le manque de matériel et d'équipements ne concerne que certains services.

Pourtant, du côté des médecins, nombreux sont ceux qui expriment une crainte de la détérioration de la formation des futurs médecins. Celle-ci serait compromise à la fois par l'absence de matériel et par le départ de séniors éminemment compétents de l'hôpital et souvent du pays.

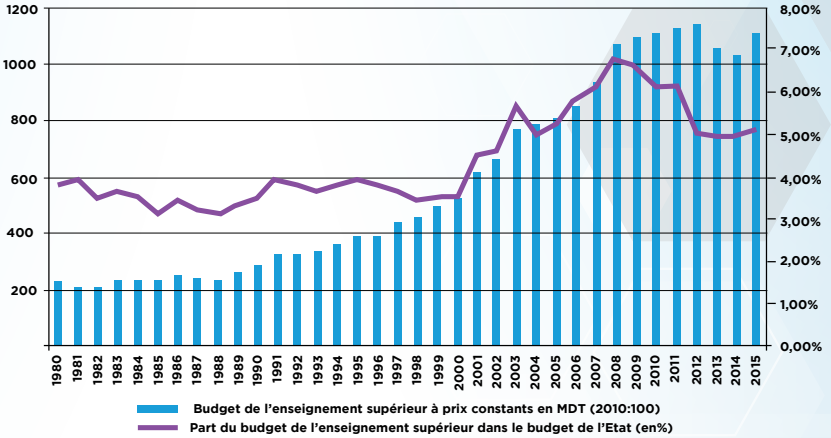
L'un des motifs majeurs du départ des séniors du service public et souvent du pays est relatif à leur insatisfaction de leur rémunération. Les traitements des médecins hospitalo-universitaires sont comparables à ceux des enseignants chercheurs. Le sentiment qu'une part de leur travail n'est pas rémunérée est largement répandu chez les médecins des CHU. Pour Nazih Zghal, « Les hospitalo-universitaires ont droit à être rémunérés pour la formation qu'ils dispensent, le ministère de l'Enseignement supérieur doit donner le paquet au ministère de la Santé pour qu'il les paye. Qu'ils aient une indemnité pour la formation qu'ils délivrent. Ils travaillent beaucoup plus que les universitaires de l'enseignement supérieur et des autres facultés. Ils font plus d'heures d'enseignement. Ce n'est pas possible, ils ne peuvent pas faire cela gratuitement. Ensuite on leur demande de rester. Il y a des gens qui ont une vocation mais ils ne sont pas aussi nombreux que cela. Tout acte doit être rémunéré. Tous font leur travail et celui des autres. »

L'hôpital, un lieu dangereux:

En sus des problèmes de gestion des ressources humaines et matérielles, le sentiment d'insécurité contribue à détériorer les conditions de travail des médecins. Nazih Zghal parle d' « agressions verbales et physiques » de la part des accompagnants et de patients en état

d'ébriété et considère que l'hôpital est littéralement devenu « un lieu dangereux » où internes, résidents et séniors sont agressés. Il déplore également l'accroissement important du nombre de plaintes portées contre des médecins.

Fig 19: Evolution du budget de l'enseignement supérieur



Source : Ministère de l'enseignement supérieur-base de dollées (dépliants et brochures), INS-Statistique de l'enseignement supérieur et calculs de l(auteur.

2. Statut de fonctionnaire public

Comme tout fonctionnaire public, les médecins qui travaillent dans le service public, peuvent être affectés à n'importe quelle zone du territoire national. C'est particulièrement le cas pour les jeunes médecins, qui, réussissant à des concours, peuvent obtenir un poste dans n'importe quelle ville. Les disparités régionales qui caractérisent la Tunisie font que le cadre de vie des villes de l'intérieur ne correspond pas aux aspirations des futurs ou jeunes médecins.

Le travail dans les régions intérieures, est, d'un autre côté problématique pour les médecins en raison de son impact négatif sur la qualité de leur formation. Les hôpitaux des villes de l'intérieur manquent de l'essentiel en termes de matériel et d'équipement. En termes de ressources humaines, ils sont dans la plupart des cas dépourvus de personnel hospitalo-universitaire. Ces conditions ne permettent pas d'assurer la formation et l'apprentissage des médecins stagiaires et des jeunes médecins. Les conditions de vie dans nos régions sont très difficiles. Il n'y a pas les commodités de vie favorables pour que les jeunes médecins puissent emmener leurs familles. L'affectation dans ces zones-là, imposée par la nouvelle réforme, est donc le plus souvent mal vécue et contribue à faire fuir les jeunes médecins du service public, selon Heikel Béji, directeur de Clinique les Jasmins .

L'Etat a pris quelques mesures afin d'apporter une solution à la problématique du manque de médecins dans les villes de l'intérieur du pays à travers la mise en place de - modestes - incitations salariales et la création de places dédiées au concours du résidanat. Mais ces solutions ne semblent pas suffisantes pour résoudre la question de la formation. Sans le matériel et l'encadrement nécessaires les jeunes stagiaires ne peuvent évoluer. Cela risque d'engendrer une formation médicale à deux vitesses avec une élite formée dans les grandes villes et des médecins moins bien formés voués essentiellement à combler le vide dans les villes de l'intérieur.

Du côté des enseignements, le dialogue avec le ministère apparaît également compliqué. L'un des enseignants affirme, d'ailleurs, que « l'Etat ne voit pas la valeur de l'enseignement universitaire ». Allant jusqu'à dire « le dialogue social est rompu ». L'idée exprimée par les enseignants et selon laquelle l'Etat accorderait une place de moins en moins importante à l'enseignement supérieur peut être confortée par les chiffres. Comme le montre le graphique, la part du budget de l'enseignement supérieur par rapport au budget de l'Etat est en baisse depuis 2008.

Les jeunes chercheurs déplorent le manque de moyens accordés à la recherche. Les laboratoires fonctionnent avec des budgets très limités et les doctorants se plaignent de la difficulté à trouver des financements à leur thèse. L'une des personnes interrogées pose de manière directe la question: « À quoi bon faire de la recherche dans ces conditions? »

Plusieurs personnes interrogées regrettent l'absence d'autonomie des universités et les failles de l'enseignement public qui « font gagner de l'argent au secteur privé ».

Le sentiment de dévalorisation qui apparait à travers les entretiens semble contribuer grandement au choix d'émigration aussi bien chez les juniors que chez les séniors.

L'un des enseignants interrogés considère que le manque d'attractivité de la profession a transformé le corps des enseignants-chercheurs en « un groupe très hétérogène, composé de 30% de personnes qui n'ont rien à voir avec le métier ». Il faudrait, selon lui, mettre en place « un dispositif de rémunération basé sur le rendement » afin de répondre aux défis réels de l'enseignement supérieur en Tunisie.

CHAPITRE 4 : LES MOTIFS ALIMENTANT LES FLUX MIGRATOIRES DES TUNISIENS

Toute réflexion sur les migrations doit s'inscrire dans celle plus large de la question démographique, des besoins des marchés du travail extérieur, et des stratégies individuelles pour une optimisation des carrières professionnelles. Et dans une ligne générale claire, il serait opportun d'insérer l'immigration dans une politique de population attentive aux intérêts des migrants, des pays d'accueil, des pays de transit et des pays d'origine.

I. La formation professionnelle et la main-d'œuvre agricole : le manque à gagner d'un processus d'apprentissage

1. Formation professionnelle et migration : l'absence du débat

Autant le phénomène migratoire parmi les personnes hautement qualifiées, parmi les médecins, les ingénieurs et les informaticiens alimente le débat, celui-ci reste quasi absent pour ceux et celles issu-e-s de la formation professionnelle. Il est, en effet, important de relever la non connaissance de l'état de la formation professionnelle, comme du potentiel de ce cursus d'apprentissage aussi bien pour l'offre de travailleur pour le marché de l'emploi national, que pour l'emploi à l'international.

La présente étude s'est donné un objectif qualitatif à travers l'appréciation de la perception globale et spécifique de la question de la possibilité d'une migration apaisée pour ceux et celles issu-e-s de la formation professionnelle, et ce, pour des métiers spécifiques dont la demande (sollicitation) est importante sur le marché international de travail.

Le choix étant porté sur le secteur du Soudage / Construction métallique, le focus a été inévitablement mis sur les régions phares à savoir Sfax, Menzel Bourguiba et Sousse. En effet, parmi ces groupes cibles, les régions ciblées sont parvenues à développer une infrastructure autour de métiers demandés à l'international, à savoir les métiers dans la soudure, la construction métallique, la maintenance mécanique et électronique, qui suivent relativement le même trend que les diplômés en informatique, mais également les diplômés en paramédical et les ouvriers agricoles, en gagés sous forme de contrat saisonnier en Europe. Les résultats auxquels nous sommes parvenus nous permettent d'avancer un véritable manque à gagner pour les besoins nationaux, comme pour les besoins internationaux.

L'outcome principal des entretiens et des focus-groups serait d'apporter une « appréciation des possibilités d'avoir une offre de formation professionnelle qui réponde aux besoins des candidats et qui permette surtout une migration apaisée ».

Cet exercice était une occasion pour soulever les contraintes face à un modèle de formation professionnelle efficace en termes de placement à l'international (la reconnaissance de nos diplômes) et creuser dans une voie constructive afin d'y apporter des solutions techniques et managériales, à court et moyen termes (la piste de la co-diplomation, le dialogue régional sur la question migratoire avec une approche bassin d'emploi, le besoin local dans ces métiers est-il mal exprimé par les privés et/ou mal géré par les politiques publiques). Nous avons, ainsi, relevé plusieurs opportunités en lien avec la formation professionnelle et/ou avec les métiers.

Côté jeunes, la prospection avait comme objectif d'analyser/établir le profil migratoire de cette population de stagiaires. Il était impératif de déceler les facteurs incitant à la migration et leur effet sur le parcours professionnel des diplômés des centres de la formation professionnelle (mode de recherche et motifs du choix du centre et de la spécialité, évaluation de l'expérience au centre, les motivations pour à partir à l'étranger, impressions à transmettre à l'environnement proche, la probabilité d'opter pour un choix de retour en Tunisie après une expérience à l'étranger ...).

2. Les motifs incitant les jeunes formés à quitter le pays

Très confiants et parfois ayant déjà entamé une expérience professionnelle puis démission-

naires, les jeunes interviewés (en cours de formation ou diplômés) sont généralement pessimistes quant au marché de travail tunisien. L'exigence financière est de plus en plus développée auprès des jeunes diplômés vis-à-vis du marché local et de la demande locale de travail. Les conditions « favorables » des salaires et du bien-être au Canada, en Allemagne ou encore en Belgique comme rapportées par les diplômés déjà partis et installés, est la première cause incitant les jeunes à suivre cette voie.
De plus en plus exigeants financièrement, ces jeunes diplômés chercheront fortement à immigrer, surtout avec l'effet d'appel que font les contrats surtout au Canada ainsi que les garanties offertes aux candidats (assurance-chômage, couverture médicale et hébergement).
La non-reconnaissance, le niveau bas des salaires et la dévalorisation de la société pour les métiers pareils font que les jeunes préfèrent aller s'installer là où ils seront mieux reconnus, respectés et valorisés.
Il faut ajouter incontestablement les effets des médias et des réseaux sociaux qui, influencent profondément les choix des jeunes de nos jours. L'idéalisation de la vie à l'étranger les encourage à prendre des risques, à se sacrifier, et à s'adapter une fois arrivés à destination.
Environ 60% d'entre eux s'abstiennent toujours de rester en Tunisie, et voudront tout de même tenter le coup et partir.
Ceci dit, même si ces jeunes ont ici en Tunisie les mêmes conditions de vie qu'ailleurs, et même si les conditions de travail sont de loin plus difficiles (climat, intégration socio-culturelle,...), ces jeunes seront plus motivés pour tenter l'expérience de migrer pour le travail.

3. Les centres de formation professionnelle : les leçons apprises

A. Centre de Formation et d'Apprentissage Bach Hamba

A Sfax, l'expérience avec le marché canadien a commencé avec un stagiaire diplômé du centre Bach Hamba qui est parti travailler et qui est revenu tenter l'intermédiation sur le placement des soudeurs au Canada puisque ces entreprises ont eu satisfaction sur sa formation. En effet, la migration est un déterminant prévalant dans le choix d'accéder à la formation professionnelle et par conséquent du remplissage des spécialités à étudier. Malgré tous ces résultats relativement probants en termes d'insertion professionnelle, les centres ne communiquent jamais sur ces performances.
Par ailleurs, l'arbitrage est peu évident entre satisfaction du tissu économique tunisien et continuer à placer à l'international. Il faut ajouter à ce constat que la lecture et le dialogue régionaux sur ce potentiel sont quasi absents. ce sont les relations et initiatives personnelles qui animent les relations avec les entreprises tunisiennes ou les recruteurs.
S'attaquant à cette problématique du côté des jeunes, il est flagrant que ces derniers se sentent mal à l'aise au sein de leur environnement socio-culturel. Un autre modèle pédagogique est par obligation nécessaire pour gérer cette nouvelle population et ces nouvelles attentes.
Les conditions de recrutement à l'international sont très avantageuses avec des CDI dès la première embauche et cerise sur le gâteau, des assurances chômage ou difficultés économiques.
Du côté technique, la certification est considérée comme une exigence pour satisfaire aussi bien le privé tunisien que la demande étrangère. On pense déjà se prémunir et à se positionner ou bien par les certifications (récurrentes) ou bien en montant des processus de co-diplomation (plus ou moins stable). Paradoxalement, les discussions entre formateurs (Collège Soudure) sont rares et ne se manifestent qu'en cas de nouvelles acquisitions de matériels ou de supports de formation. Il faut ajouter à ce constat les contraintes liées aux caractéristiques des équipements acquis sous contrainte du moins-disant, dont la résultante est d'avoir des achats sous-normalisés, loin des exigences de la certification (qualification).
Un dernier constat partagé par les différents intervenants est le fait que le dispositif souffre d'un cloisonnement flagrant au niveau régional entre les acteurs formation et les acteurs-emploi. Ceci a par conséquent engendré une mauvaise gestion des dispositifs et avantages de la politique active de l'emploi et des incitations offertes dans ce domaine en faveur de la formation pour l'insertion.
Pour y remédier, le centre et la région de Sfax sont Impliqués dans une enquête sur les besoins en compétence et qui sera réalisée dans le cadre du programme IRADA et sur financement de British Gaz. L'enquête sera exécutée par l'ONEQ.

B. Centre Sectoriel de Formation en Electronique de Sakiet Ezzit

Le centre s'efforce à garantir une totale « adaptation à la demande des compétences » émanant de l'environnement immédiat du centre ou de l'étranger. Le centre réalise une absorption quasi immédiate des sortants.

Le staff formateur accorde une importance capitale aux stages pour qu'ils soient exécutés selon les normes, et ne pas avoir l'effet inverse. afin s'assurer de la conformité des formations offertes aux normes du métier et aux exigences internationales, le centre veille à instaurer une fluidité et une complémentarité avec les autres centres (différents niveaux de compétence, certifications, qualifications...).

Le centre partage, lui aussi, la même importance à accorder aux certifications. Il a la capacité d'offrir une préparation à la certification de qualité ainsi que la conviction profonde que le diplôme délivré est capable d'offrir une chance de placement à l'étranger.

Toutefois, on constate une méconnaissance du potentiel des stages ou des PFEs à l'étranger et la possibilité de capitaliser sur les programmes européens à l'instar de Erasmus+.

Profil migratoire d'un Jeune diplômé

- Ayant entamé une expérience professionnelle puis démissionnaire.
- Exigence financière de plus en plus développée
- Très confiant.
- Pessimiste pour le marché tunisien
- Cherchant fortement à immigrer, surtout avec l'effet d'appel que font les contrats au Canada.

C. Centres de Sousse

- Centre Sectoriel de Formation en Electronique de Sousse
- Centre de Formation en Soudure, Mécanique et Plasturgie, de Sousse
- Centre de Formation et d'Apprentissage de Kalaa Kebira

Le constat de départ sur cette population d'apprenants a été qu'ils recommandent de plus en plus la formation par souci de garantie d'emploi. La formation est un atout fiable pour un meilleur parcours professionnel et un choix de vie, d'où augmentation de la notoriété de la formation professionnelle en tant qu'opportunité.

Pour le cas des centres de Sousse, les différents partenariats montés avec les structures allemandes (BBW, GIZ, SEQUA...) ont ouvert le spectre vers une éventuelle opportunité de placement à l'étranger entrepris. (projets de coopération internationale, partenariats avec des entreprises allemandes installées en Tunisie...)

Le formateur prend de plus en plus en considération l'éventuel placement de ses stagiaires à l'international. C'est ce qui justifie l'importance accordée à l'organisation de missions à l'étranger, de formations des formateurs, d'échanges de stages, d'accueil des volontaires (Seniors, etc.

Le Centre, pourtant initiateur spontané des différentes actions de partenariat, n'a pas d'autonomie ni de flexibilité pour planifier, rectifier ou exécuter toutes les actions spécifiques ciblant le marché de l'emploi à l'international. Pourtant, il se sent capable à lui seul de monter tout un processus de formation pour une migration apaisée.

Une relation de confiance est maintenant la devise du centre dans ses actions avec les entreprises surtout étrangères (expérience du secteur de la Mécatronique).

Chez les stagiaires, on a la profonde conviction que la formation est la seule issue pour une migration au sens large (on ne pense plus à la clandestinité). C'est pour cette raison que le centre pense de plus en plus à consolider la personnalité du jeune par le développement de ses soft-skills en tant que garantie et socle d'une formation d'excellence.

Pour eux, il est extrêmement urgent de lancer le même processus pour les autres spécialités.

Le centre confirme, de par ses expériences, l'importance d'institutionnaliser la co-certification (sous ses différentes formes). En termes de priorités, les centres choisissent :

- La co-diplomation
- La co-certification (centre-entreprise)
- La certification.

Côté rémunération, une concurrence avec les entreprises allemandes agissant dans ce domaine et installées en Tunisie est en train de tirer les salaires vers le haut.

Les centres ont la capacité de fournir des compétences pour répondre à l'offre nationale et internationale et de généraliser ces pratiques restées jusque-là « bonnes ». Ceci est conditionné par l'existence d'une bonne volonté des différents stakeholders.

D. Centre Sectoriel de Formation en Construction Métallique de Menzel Bourguiba

Le centre reçoit des candidatures avoisinant les 30 demandes pour 20 postes de formation en Tuyauterie, en Chaudronnerie et en Aluminium. Par contre, il gère près de 150 demandes pour 40 postes de formation en Soudage. L'affluence pour ce métier est liée étroitement à l'intention d'immigrer, pourtant ces mêmes jeunes reconnaissent eux-mêmes qu'il s'agit d'un métier pénible.

L'expérience du centre avec le placement à l'international est importante. Elle remonte à 1998 qui a connu la signature d'une convention de jumelage avec un centre canadien. Cette convention est restée lettre morte mais elle a donné l'opportunité à un consultant canadien de créer son propre bureau de recrutement qui a ouvert le chemin à d'autres bureaux (tunisiens et canadiens) pour se positionner.

L'expérience a été élargie en 2006 pour le marché italien et en 2007 pour le marché canadien. La dernière convention a été signée le 1er octobre 2018, pour un départ des jeunes vers le Québec prévu pour le 29 mars 2019. A l'époque, C'est une simple opération « bouche à oreille » qui a permis d'enclencher un partenariat avec des entreprises étrangères diverses et ce suite à la satisfaction procurée par un jeune diplômé de l'époque parti travailler en Libye. L'expérience a donné satisfaction à tous les intervenants (bureau de recrutement italien, centre et stagiaires). Toutefois, la même expérience avec des pays du Golfe n'a pas donné le même retour à cause des niveaux de salaires relativement bas.

Ces conventions sont généralement transmises et traitées via l'ATCT. Le centre soutient les actions de sélection des candidats et les formations. Ces recrutements se font de plus en plus pour les diplômés en exercice effectif de leur métier en entreprise. Les exigences demandées par les recruteurs sont soit des formations complémentaires pour les nouveaux diplômés soit des diplômes couplés à une expérience effective (pas trop contraignante).

L'expérience avec les différentes délégations canadiennes reçues à Menzel Bourguiba montre qu'il y aurait une diversification des offres d'immigration sous ses formats stable et saisonnier (circulaire).

Le centre considère que son initiative à lui reste le meilleur modéle d'action dans ce domaine permettant une plus grande liberté et des ré-

Récit de vie :

Deux jeunes techniciens en soudure, ayant obtenu leurs diplômes du centre Sectoriel de Formation en Construction Métallique de Menzel Bourguiba. Ils ont 7 et 9 ans d'expérience, et malgré que leurs situations soient stables (employés étatiques), ils ont tout de même opté pour partir. Ils ont déposé leurs CV à l'ATCT et ont été contactés pour un contrat CDI au sein d'une entreprise canadienne (CAROLINE). Ça fait un an qu'ils préparent leur départ, entre entretien téléphonique, oral et pratique, et quelques rencontres d'orientation. Les deux jeunes sont déjà excédés par les procédures lourdes pour lesquelles ils ont dû être patients. Pour eux, la Tunisie n'est plus facile à vivre, notamment concernant le volet relationnel entre Tunisiens, et entre employé-employeur. Selon eux, en Tunisie, on n'a pas un « savoir- vivre propre ». Leur but maintenant est de partir travailler au Canada, avec un permis de travail propre à l'entreprise Caroline, et attendre une année afin d'avoir un permis de résidence permanente et puis, a priori, changer leur mode de vie encore une fois.

sultats plus probants. Mais, nous avons constaté que le centre n'insère pas (du moins d'après ce qu'il affiche actuellement) les besoins de la demande de l'immigration dans la programmation de son remplissage. Il se contente de recenser le nombre des entreprises avoisinantes et attribue un stagiaire par entreprise en activité.
Pour le cas du gouvernorat de Bizerte, les autorités régionales sont engagées pleinement dans l'optimisation du dispositif de la formation professionnelle et de la satisfaction des opportunités d'embauche à l'international qui se présentent aux jeunes de la région. Elles manifestent, toutefois, une préférence à satisfaire l'environnement économique régional ou le marché national.
Concernant la certification (qualification), la conviction est partagée par tous les intervenants qu'il s'agit d'une garantie réelle et effective pour un emploi direct. Cet atout devient de plus en plus, une exigence des entreprises tunisiennes. Il faut ajouter à cela que le processus de recrutement par les entreprises étrangères est en train de se limiter à la présentation des certificats de qualification et à un simple test de manipulation directe (généralement réalisé de visu par un agent recruteur).
En fait, le contenu technique de certains programmes enseignés au sein de ce genre de centres, est capable de lui-même d'assurer l'intégration et l'insertion des jeunes au sein des entreprises puisqu'il leur inculque « les compétences » requises. Un complément de formation lié à l'activité de l'entreprise recruteuse suffira à boucler le besoin en compétence.
Il sera, par conséquent, plus intéressent d'institutionnaliser la préparation à la certification et instaurer une certaine compétition entre les stagiaires pour choisir les meilleurs qui seront certifiés.
Toutefois, des actions correctrices liées aux soft-skills et au savoir-être des jeunes sont impérativement à mettre en place pour assurer une bonne intégration socio-culturelle (lois, culture, société d'accueil...). Au fait, le centre essaye de le faire auprès de cette population de stagiaires, mais de façon plutôt informelle.
Un autre atout est aussi en train d'être mobilisé : il s'agit de terminer un process de co-diplomation via les projets de jumelage que le centre est en train de monter avec des centres en France et au Canada.
Un dernier constat relatif à l'apparition d'un nouveau phénomène lié à la migration des formateurs. Il s'agit pour ces compétents de migrer en tant que « ouvriers », « ouvriers qualifiés » ou « techniciens » assimilés aux « coordonnateurs de soudage » et que le centre est en train de former mais avec beaucoup plus d'expérience.
C'est ainsi que les connaisseurs du marché affirment qu'il s'agit « d'une migration de l'expérience et non pas d'une migration de la formation, et qu'il s'agit sans doute d'un métier d'immigration où les qualifications (certifications) sont un ATOUT ».
La qualification, devant être justifiée et requise par les structures de l'emploi et non celles de la formation, elle doit se faire fondamentalement par l'Institut de Soudure (organisme international de qualification reconnu). Ce secteur d'activité nécessite à lui seul la certification du centre de la formation professionnelle selon des normes spécifiques (ISO 30034) et non selon les normes ISO 9001 comme c'est le cas pour les autres structures de l'ATFP. C'est la condition unique et nécessaire pour former une main-d'œuvre qualifiée pouvant trouver une place sur le marché international.

E. Centres de Formation professionnelle dans le gouvernorat de Médenine

- Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudage de Médenine
- Centre de formation et d'apprentissage de Médenine

L'appréciation de la dynamique socio-économique dans la région du sud-est de la Tunisie présente une forte pertinence et à plusieurs titres. Il est, en effet, important de souligner la forte vulnérabilité économique de la région du sud qui présente les chiffres les plus problématiques en matière de chômage des jeunes, comme les chiffres les plus faibles en matière de dynamique économique (les moyennes les plus faibles de nombre d'entreprises pour 1000 habitants à l'exception de la région Djerba-Zarzis ou de la dynamique économique de rente en lien avec l'activité agricole des dattes).
Mais de plus, la région du Sud s'est ancrée, avant même l'indépendance (1956), dans une culture de migration, d'abord interne vers le nord et le littoral, puis externe, et ce, qu'elle soit formelle et communautaire à vocation économique ou de rapprochement familial, ou informelle –éventuellement toujours informelle – essentiellement économique. Rappelons à ce titre le foyer de Zarzis et Djerba qui connaît une

forte migration à destination de la France ou encore la région de Tataouine, et notamment la région de Ghomrassen qui s'est fait connaître pour ses activités économiques à l'étranger en lien avec les pâtisseries traditionnelles, qu'elle soit à destination du nord (France et autres pays européens) ou du sud (Algérie).
Il s'agit d'un écosystème fort intéressant de migration étant donné qu'il s'inscrit essentiellement dans des activités économiques indépendantes, telles que le commerce et les services, et ce essentiellement dans une logique communautaire. Dans ce même cadre, rappelons aussi que les premières expériences d'appui à la réinsertion économique des migrants de retour ont touché cette région, telle l'expérience de l'Office français de l'immigration et de l'intégration –OFII- en partenariat avec les institutions publiques tunisiennes en charge de l'emploi ou les associations de développement de la région.
A partir de cet intérêt structurel pour la région qui connaît, malheureusement et depuis le changement, une forte augmentation de la migration informelle pour le nord, et notamment pour les jeunes des localités de l'intérieur (telles les délégations de Béni Khédache pour le gouvernorat de Médenine, l'une des localités les plus vulnérables), il a été intéressant d'apprécier la dynamisation de l'offre de formation professionnelle. Et ce, aussi bien afin de répondre à la demande régionale et nationale, mais aussi afin de répondre aux opportunités d'une migration professionnelle qui concerne les métiers tels que le soudage, ou encore la maintenance mécanique et électrique.
La région du Sud a connu, en effet, depuis un certain temps, et notamment post 2011, dans le cadre d'un appui international sur le relèvement économique, une dynamisation de la coopération technique multilatérale et bilatérale qui a concerné l'infrastructure de formation professionnelle, en vue d'une meilleure inclusion socioprofessionnelle des jeunes.
C'est ainsi qu'un programme fort conséquent de la coopération suisse a ciblé le renforcement de la formation professionnelle, via l'ONG Swisscontact et en partenariat avec le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi et les structures sous tutelle (ATFP, CNFCPP, CENAFFIF et l'ANETI), comme en partenariat depuis 2016 avec l'UTICA, la centrale patronale, pour un budget de près de 10 Millions de CHF. Ce programme a, ainsi, permis de renforcer l'offre de formation en spécialités fort demandées, telles que la maintenance mécanique ou les services et métiers en lien avec la maintenance automobile, en partenariat avec le centre de formation et d'apprentissage de Médenine.
De même, l'Agence française de développement a renforcé son appui dans la région, dans le cadre d'un cycle de subventions couvrant tout le pays d'un montant de 17,8 Millions d'euros et qui ont permis la création du Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudage de Médenine, officiellement en février 2016.
Par ailleurs, la région du Sud (les gouvernorats de Médenine et Gafsa et le Sud-Ouest) se trouve bénéficiaire d'un important projet d'appui à la formation professionnelle et à la dynamisation du secteur privé – Projet IRADA – avec l'appui de l'Union européenne d'un montant de plus de 35 Millions d'euros. Ou encore le projet pilote de ETF, european Training Foundation, avec l'appui de l'Union Européenne, à Médenine qui a appuyé la formation professionnelle.
L'ensemble de ces programmes qui ont abouti, ou en cours d'aboutir, au renforcement de l'infrastructure de formation professionnelle, dans son sens global, nous invite à nous intéresser quant aux opportunités d'une meilleure optimisation des forces de travail existantes, comme d'apprécier les possibilités d'une optimisation de la migration professionnelle, et ce, dans une région qui connait une forte migration informelle.
Il est, ainsi, important de souligner que contrairement au faible taux de remplissage des centres de formation en général (sauf quelques exceptions pour des spécialités fortement demandées), le centre sectoriel de Médenine a connu, pour sa première promotion un taux de 100% pour les filières opérationnelles. En effet, le centre a dû accepter 400 candidatures pour 1500 demandes, un chiffre fort significatif. Dans ce même cadre, le centre parvient à connaitre des taux d'insertion professionnelle, malgré son démarrage très récent de l'ordre de 80 à 90% pour certaines filières telles que celle en dessin technique assisté par ordinateur, en BTP et en CAP.
Dans ce cadre, une forte demande est constatée pour la menuiserie aluminium, ou encore pour la soudure, et ce, pour les deux curricula CAP ou BTP, au-delà des autres spécialités

à moindre efficience telles que la charpente métallique ou la chaudronnerie. Et ce sont ces mêmes spécialités qui présentent un intérêt pour une migration à l'international, et notamment pour des pays tels que le CANADA qui a confirmé, d'une manière non structurée et tirée par des acteurs privés, son intérêt pour de tels profils.

L'appréciation de l'offre de formation nous a même permis d'identifier des manques à gagner sur des spécialités fortement demandées à l'international, en lien avec le cœur de spécialisation du centre, telles que les activités de maintenance et de fabrication de la tuyauterie, qui sont notamment en lien avec l'activité pétrolière, ou encore les spécialités de contrôle qualité, toujours en lien avec la spécialité de soudure, ou enfin les spécialités en lien avec la peinture métallique. Ces différentes spécialités présentent, par ailleurs, un intérêt en terme de valeur ajoutée du fait de la qualité des profils recherchés, soit donc un atout bien au-delà de la simple insertion professionnelle des jeunes. Dans ce même cadre, relevons que le centre, bien que sectoriel, n'offre pas encore de formation en diplôme BTS du fait du manque des ressources humaines adéquates.

Il est toutefois à relever le manque de cadres et de ressources pédagogiques permettant d'activer ces offres malgré la disposition de l'infrastructure adéquate. Et c'est notre premier constat en lien avec l'optimisation de la migration professionnelle des profils ayant des diplômes de la formation professionnelle. En effet, la formation professionnelle n'est pas encore réfléchie comme une opportunité pour une offre de placement de Tunisiens à l'étranger. Dans ce cadre, il est ainsi relevé qu'il n'y a pas, du moins au niveau des centres de formation, de visibilité sur les besoins des entreprises à l'international, et notamment dans les pays avec lesquels nous avons des traditions de migration (Europe, Moyen-Orient, et nouvellement Amérique du Nord).

Les processus de placement de diplômés des centres sont généralement le fait d'une approche de la part des entreprises étrangères ou des intermédiaires privés mandatés par ces dernières (bureaux privés de placement et assimilés), et les contacts avec les centres relèvent plus des personnes que d'une structure quelconque.

Ce manque de visibilité concerne tout aussi le niveau national, même s'il reste plus aisé de le

Récit de vie :

Monsieur Houcine, un homme d'une soixantaine d'années, originaire de Kairouan, a réussi à décrocher un contrat de saisonnier après un parcours pas aussi évident. M. Houcine avait l'habitude de partir travailler en Europe durant les années 70, principalement en France, tout en faisant les allers-retours libres. Sa vie a basculé suite à la fermeture des frontières européennes, et il s'est trouvé face à une décision de repartir vers l'Italie clandestinement, puis il est resté en France sans papier. Il a travaillé plusieurs métiers d'ici et de là jusqu'à ce qu'il décide de s'orienter vers l'agriculture. Pour lui, « se débrouiller » ailleurs est beaucoup plus aisé et productif que de rester en Tunisie. Depuis 2012, M. Houcine travaille à la même entreprise. Il s'est mis d'accord avec son employeur pour un contrat de saisonnier de 6 mois, il passe ainsi 6 mois en France, et 6 mois en Tunisie, s'occupant aussi de l'agriculture familiale. Cette année est une exception pour lui, M. Houcine a réussi à décrocher un contrat pareil pour son fils aussi, et à la même entreprise.

solutionner directement par les centres, à travers une prise de contact avec les secteurs professionnels concernés. Même s'il est remarqué la faiblesse des organisations professionnelles au niveau régional dans leurs rôles de représentativité ou dans l'analyse des besoins, au cas où il serait possible d'entamer des concertations, au niveau régional, entre les différents centres de formation, chose qui n'est pas réalisée. Par contre, pour le placement à l'international des diplômés de la formation professionnelle, il est relevé le manque de coordination entre les deux structures sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, à savoir l'ATFP et l'ANETI.

En ce qui concerne l'éventuel impact de ces opportunités de migration professionnelle pour la région, il faudrait le nuancer étant donné que la plupart des jeunes fréquentant le centre ne sont pas issus de la région, mais plutôt de la région de Sfax (gouvernorat du centre-est du pays, mais le plus au sud). Une région qui connait, en effet, une forte dynamique industrielle voire même une culture industrielle, aussi bien pour les grandes et moyennes entreprises, que pour les métiers et petites entreprises. Il est ainsi important de noter que la motivation de s'inscrire dans un tel investissement dans la formation professionnelle, pour le jeune, en vue d'une éventuelle opportunité de travail à l'international, présuppose la connaissance des opportunités d'emploi à l'international et le cursus de formation y afférent.

L'existence de grandes firmes dans cette ville, qualifiée des fois comme la capitale de la petite industrie, a permis une meilleure connaissance des opportunités aussi bien d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat au niveau local, comme à l'international. Il faudrait par ailleurs apprécier l'éventuelle différence dans la vulnérabilité des jeunes entre les deux régions qui faciliterait pour les jeunes de l'une de s'inscrire dans des cursus de formation relativement long (de deux ans au moins). Même si les personnes interviewées au niveau de la région de Médenine ne confirment pas cette hypothèse.

Sur un autre niveau, et concernant l'éventuel impact de cette offre de formation pour une optimisation de la migration professionnelle des jeunes de la région, les concertations avec le centre de formation et d'apprentissage de Médenine confirment que les dynamiques s'inscrivent plutôt et essentiellement dans une logique communautaire et rarement dans une logique institutionnelle. C'est ainsi que des spécialités dans la mécanique, ou encore la tôlerie arrivent à des taux de remplissage des spécialités de formation à 100% avec un égal taux d'insertion professionnelle. Là encore, il est constaté des concrétisations de migration pour les pays d'accueil traditionnels (France en particulier), mais aussi des opportunités de migration vers le CANADA, avec la facilitation de bureaux privés.

Les programmes pilotes, tel celui mis en œuvre avec la coopération suisse, ont ainsi permis de renforcer l'offre de formation et ont gagné l'adhésion des professionnels de la région. Des cursus ont pu être renforcés, et c'est ainsi que de nouvelles spécialités parviennent à offrir des opportunités d'emploi à l'international, aux côtés de spécialités anciennes, telles celles de la plomberie qui s'inscrivent dans des stratégies familiales et communautaires pour motiver des jeunes à s'inscrire dans des formations en vue d'un futur emploi à l'étranger.

Il est toutefois, et là aussi, remarqué qu'il ne s'agit pas de processus structurés et connus par les centres de formation. Il s'agit plutôt d'un constat d'un départ à l'international de ces diplômés à la fin de leur cursus de formation.

4. Le travail saisonnier agricole

Pour le secteur de l'Agriculture et de la Pêche, la situation est légèrement différente. En effet, contrairement aux autres métiers dont le personnel part pour un contrat de travail permanent sur une certaine période, la main- d'œuvre agricole émigre pour des contrats de saisonniers. Des entreprises agricoles, selon leurs vocations, proposent ainsi des offres d'emplois pour la saison durant laquelle elles ont besoin d'un effectif supplémentaire de main -d'œuvre. Ainsi, l'ouvrier peut passer une période de l'année dans l'entreprise (le pays) d'accueil, et l'autre moitié il revient en Tunisie pour faire d'autres activités (qui sont généralement liées à l'agriculture aussi). De plus, contrairement aux autres métiers qui nécessitent un certain niveau ou une certaine qualification, la main-d'œuvre agricole n'est pas obligée de présenter de justificatifs de formation pour être recrutée,

comme nous l'explique Mr. Houcine, un ouvrier agricole qui a réussi à obtenir un contrat de saisonnier dans une entreprise française.
L'appréciation des processus de migration, déjà assez prononcée sur quelques régions spécifiques dont celle du gouvernorat de Jendouba ou de Mahdia, nous permet d'avancer que cette migration s'inscrit quasi totalement dans une logique familiale et communautaire. Les concertations nous ont même permis de constater qu'elle s'inscrit dans une logique de solidarité et de coordination clanique familiale où le départ pour le travail saisonnier agricole « s'hérite » de père en fils.

5. Formation professionnelle, travail agricole et migration : conclusion

Toutes choses étant égales par ailleurs, le profil migratoire de la population des stagiaires/diplômés du dispositif de la formation professionnelle en Tunisie pour la spécialité « Soudure », démontre inéluctablement :
- L'existence d'une forte tension migratoire au sein de l'échantillon objet de l'étude. Ce qui reste en ligne avec les tendances lourdes détectées auprès de la population jeune et avérées par les différentes consultations nationales de la jeunesse. L'intention d'immigrer atteindra environ les 60 % (presque 2 sur 3)
- L'émergence d'une nouvelle génération de demandeurs d'emplois à l'international dont le profil (psychologique et technique) est révélateur de confiance, d'exigence et de connectivité ;
- Une forte majorité des migrants potentiels n'ont pas l'intention de revenir au pays quels que soient les résultats de leurs expériences migratoires
- La notoriété acquise auprès de la jeunesse, des formateurs et des dirigeants, d'un dispositif de la formation professionnelle comme une voie de qualité et de garantie d'une immigration apaisée
- Apparition d'une demande sur la migration des diplômés expérimentés (et non pas d'une migration de la formation de qualité), où il s'agit sans doute d'un métier et d'un potentiel important à exploiter
- Un manque de coordination et d'institutionnalisation flagrant. Toutes les actions menées en termes de placements à l'international (qui peuvent représenter une solution pour la réduction des pressions sur le marché du travail en déséquilibre structurel) parviennent essentiellement d'initiatives personnelles et dispersées
- L'expérience montre qu'il y aurait d'ici peu, une diversification des offres d'immigration sous ses formats stables et saisonniers (circulaire)
- Globalement, la formation professionnelle de qualité peut à elle seule représenter une voie sûre, viable et porteuse d'immigration apaisée garante de revenus respectables, de transferts monétaires stables vers les familles d'origine et de vie décente en termes de bien-être.

CHAPITRE 5 : Recommandations

Au vu de l'exposition du phénomène migratoire après le soulèvement de 2011, le sujet est devenu préoccupant. En effet, au niveau sectoriel, les entreprises dans les domaines de la technologie et l'informatique souffrent énormément de ces départs inopinés et subissent des coûts de rotation importants qui nuisent à leur compétitivité face à des concurrents étrangers. Les hôpitaux se vident de leurs compétences et la formation des générations futures est mise à mal. De même, les universités perdent des qualifications, à la recherche d'opportunités d'évolution et d'amélioration de leurs situations financières.
Sur un autre registre, les détenteurs de métiers de la formation professionnelle se font de plus en plus rares et les centres de formation professionnelles n'arrivent pas à subvenir aux besoins d'un marché local et d'une demande internationale.
Cette étude avait pour but d'examiner les profils des migrants et de déceler les motifs qui les poussent à changer de vie et à s'installer sous d'autres cieux. Nous avons interrogé à ce titre, les responsables des ordres et des filières, les structures concernées, des entreprises. Des focus groupes ont été également élaborés. Ces entretiens et échanges ont permis de ressortir certaines recommandations à même de remédier à ce phénomène.

I. Des recommandations pour les plus qualifiés

1. Rôle de l'Etat

Climat général

L'État doit communiquer sa vision, rassurer les citoyens quant à l'avenir du pays, donner des signaux positifs et d'optimisme, marque de sa volonté à améliorer l'environnement et le climat général.

Santé publique

Les réformes de la santé, et notamment celle de la formation des médecins, engagées par le gouvernement depuis quelques années font l'objet d'une vive critique de la part des médecins qui perdent de plus en plus confiance en l'Etat et en sa capacité à améliorer les conditions de travail du personnel de santé et les services de santé rendus aux citoyens. Le statut du jeune médecin semble particulièrement mal-perçu poussant, ainsi une grande majorité des jeunes médecins envisagent des projets d'expatriation. Ils ont l'impression que l'Etat veut les piéger en essayant de les maintenir en Tunisie.
Le rythme actuel de migration des médecins n'est pas soutenable. Il peut engendrer à moyen et long terme des conséquences graves sur la santé des Tunisiens. C'est pour cela qu'il est important que l'Etat prenne des mesures rapides et vigoureuses afin de rationaliser la mobilité des médecins jeunes et moins jeunes.
Deux axes d'intervention sont envisageables :

Amélioration des conditions de travail et de formation

- Une augmentation des moyens mis à la disposition de la santé générale pour lutter contre la dégradation des conditions de travail dans les établissements hospitaliers semble nécessaire.
- En sus de l'importance de l'entretien des lieux et du matériel, il apparaît urgent de mettre en place une gouvernance transparente et efficace. L'introduction d'une redevabilité et des mesures de performance des responsables et des collaborateurs pour mettre à niveau la gouvernance selon les normes internationales. L'informatisation permettra de rationaliser l'archivage et la gestion des stocks et des dossiers médicaux.

La question de l'insécurité à l'hôpital devrait également faire partie des urgences de l'Etat car elle impacte fort négativement le quotidien des médecins. Il conviendra de mettre en place à la fois:

- Des mesures de sensibilisation destinées aux citoyens (à travers des campagnes de sensibilisation, des guides d'usage des services publics de santé....),
- des mesures d'accompagnement et de sou-

tien du personnel, victime de violences verbales ou physiques (mettre en place des fiches de déclaration d'incident, des dispositifs de soutien psychologique...)
- des mesures de répression efficaces contre tout acte de violence

- La revalorisation des salaires du personnel médical permettra à la fois de lutter contre le sentiment de dévalorisation observé chez les médecins et d'endiguer le phénomène de corruption observé notamment chez le personnel paramédical. Le volet formation du travail des hospitalo-universitaires doit être reconnu. Les augmentations salariales doivent, en revanche, être accompagnées de mesures de gestion des ressources humaines plus efficientes, notamment en ce qui concerne le personnel para-médical.

- En matière de formation, l'État doit réfléchir à des solutions afin de garantir un niveau de formation adéquat aux médecins stagiaires affectés dans des zones intérieures.
La revue de la gratuité de l'enseignement. Si les étudiants payaient leurs études qui sont relativement onéreuses, l'hôpital pourra disposer de plus de moyens et la formation sera meilleure. Des compensations sous forme de bourses peuvent être prévues pour le étudiants dont les conditions sociales sont difficiles.

Rationalisation de la mobilité
En posant la question de l'émigration des médecins, il ne faut pas occulter celle du manque à gagner accusé par le contribuable avec le départ des compétences médicales dont la formation a été financée par l'Etat. Afin de limiter cette perte, il est important que les décideurs réfléchissent à un dispositif équitable permettant à la fois de garder des systèmes d'enseignement et de santé publics de qualité satisfaisante et de rationaliser les dépenses de l'Etat. Il est possible pour cela, de s'inspirer du système mis en place en France pour les diplômés des grandes écoles qui doivent en amont de leur formation s'engager à servir l'Etat pendant un certain nombre d'années ou à restituer le coût de leur formation.
La valorisation des compétences et la mise en place d'une plus grande flexibilité dans la gestion de carrière, et le renforcement des échanges avec des institutions étrangères permettront de renforcer la mise en place d'une mobilité apaisée dans le cadre de laquelle les compétences qui partent sont incitées à revenir après une certaine expérience développée à l'étranger.

Ingénieurs

Le rôle de l'Etat est essentiel dans l'endiguement du phénomène de la fuite des ingénieurs. Ainsi, comme l'affirme Oussama Kheriji, « quand un tel fléau - les départs des ingénieurs - prend une ampleur considérable, c'est aux autorités de le contrer ». L'intervention de l'Etat doit couvrir plusieurs volets :
Amélioration des conditions salariales en valorisant les traitements des ingénieurs dans les ministères et établissements publics, car comme cela apparaît dans les entretiens, « il n'est pas soutenable qu'un ingénieur reçoive le même salaire qu'un simple fonctionnaire ou agent » ;
Intervention à travers des lois et des conventions afin de mieux protéger les ingénieurs travaillant dans le privé.
Valoriser l'économie de savoir et de connaissance et encourager le développement des filières stratégiques telles que l'informatique.

Enseignants
L'enseignement universitaire souffre à la fois d'un manque de moyens et d'un manque d'efficience. Au-delà de la nécessité d'augmenter le budget du ministère de l'enseignement supérieur, il convient, de réfléchir à la question du coût de la scolarité : Dans quelle mesure et selon quelles modalités est-il possible de garder ou de supprimer le système de gratuité. Le payement de frais de scolarité permettrait à la fois d'augmenter les ressources des universités et de renforcer l'engagement des étudiants dans leur cursus.
-L'augmentation des ressources permettra de valoriser le métier d'enseignant-chercheur, et d'attirer et de garder ainsi les meilleures compétences. Il permettra également de donner plus de moyens à la recherche.

- Octroyer des avantages en nature aux enseignants et à leurs enfants, réduction dans certains tarifs d'entreprises publiques, dans des frais d'inscription...

Rôle du secteur privé

L'attractivité d'un pays pour les professionnels hautement qualifiés dépend largement du secteur privé et des liens qu'il parvient à mettre en place avec ces professionnels. Comme le souligne la représentante de TACT, les entreprises ont une responsabilité sociale, notamment en matière de formation. Il est, ainsi, important que les chefs d'entreprise soient responsables et jouent un rôle citoyen pour améliorer les formations, ils ne doivent pas être uniquement dans l'exploitation mais doivent contribuer au développement des compétences.

Par ailleurs, de même qu'au sein du secteur public, les entreprises doivent mettre en place des politiques de rémunération valorisantes afin de garder le personnel le plus qualifié.

Il semble également important que l'ingénieur puisse exercer son véritable métier et pour cela il faut que les entreprises investissent davantage dans la recherche et le développement. Les entreprises doivent déployer beaucoup d'efforts à améliorer l'environnement et le bien-être au travail, à motiver leurs collaborateurs.

Rôle des citoyens

La diffusion des valeurs de tolérance, de non-violence, de respect des personnes et des biens publics est fondamentale. De manière indirecte, cela contribue à l'amélioration de l'environnement de travail et de la qualité des services.

II. Des recommandations pour les qualifiés de la formation professionnelle

2. Au niveau institutionnel

- Institutionnaliser la Migration comme un déterminant prévalant dans le choix d'accéder à la formation professionnelle et qui devrait, par conséquent, être un paramètre de détermination du niveau du remplissage des spécialités demandées ;
- Agir, d'une façon systématique par des plans de communication et de sensibilisation cohérents, auprès des jeunes qui reconnaissent de plus en plus la formation professionnelle comme une garantie d'emploi ;
- Capitaliser le fait que la formation est un atout fiable pour un meilleur parcours professionnel et un choix de vie ;
- Encadrer les relations et initiatives « personnelles » qui animent les relations avec les entreprises tunisiennes ou les recruteurs à l'international pour faire des expériences acquises par « sédimentation », une stratégie globale et cohérente ;
- Agir sur les processus de gestion des flux des qualifications et les ramener à ce qu'ils soient justifiés et gérés par les structures de l'emploi et non par celles de la formation professionnelle ;
- Prospecter les marchés porteurs « d'une migration de l'expérience » et « d'une migration de la formation », pour faire de certains métiers (en l'occurrence le soudage et autres métiers demandés) un métier d'immigration où les qualifications (certifications) est un ATOUT ».
- Instaurer une meilleure gestion des dispositifs et avantages de la Politique Active de l'Emploi et des incitations offertes dans ce domaine en faveur de la formation pour l'insertion ;
- S'attaquer aux contraintes liées aux caractéristiques des équipements acquis pour les centres, sous contrainte du moins-disant, dont la résultante est d'avoir des achats sous-normalisés loin des exigences de la certification ;
- Capitaliser sur les outcomes des différents partenariats montés avec les structures allemandes (BBW, GIZ, SEQUA...) et qui ont ouvert le spectre vers une éventuelle opportunité de placement à l'étranger. (Projets de coopération internationale, Partenariats avec des entreprises allemandes installées en Tunisie...)

b. Au niveau Méso-systémique

- Amorcer des dialogues régionaux et surtout sectoriels transversaux sur l'arbitrage entre satisfaction du tissu économique tunisien et le placement à l'international, afin d'amor-

cer une vraie lecture et dialogue régionaux sur ce potentiel ;

- Donner au Centre, initiateur jusque-là « spontané » à travers différentes actions de partenariats, l'autonomie et la flexibilité à planifier, rectifier ou exécuter toutes les actions spécifiques ciblant le marché d'emploi à l'international ;
- Aider le centre de formation à consolider de plus en plus la personnalité du jeune par le développement de ses soft-skills en tant que garantie et socle d'une formation d'excellence ;
- Concevoir et mettre en œuvre un plan d'action à moyen terme, permettant d'institutionnaliser auprès des centres de formation professionnelle, la co-cetification (sous ses différentes formes), la co-diplomation et la certification ;
- Pour le secteur d'activité Soudure, penser à certifier les centres de la formation professionnelle selon des normes spécifiques (ISO 30034) et non selon les normes classiques ISO 9001 comme c'est le cas pour les autres structures de l'ATFP ;
- Donner beaucoup plus d'importance au statut de « chef de filière » seul garant de l'instauration d'une dynamique d'échanges techniques et théoriques entre les formateurs (Collège Soudure) ;
- Appuyer le formateur pour qu'il prenne de plus en plus en considération l'éventuel placement de ses stagiaires à l'international. C'est ce qui justifie l'importance accordée à l'organisation de missions à l'étranger, de formations des formateurs, d'échanges de stages, d'accueil des volontaires (Seniors).... etc ;
- Accorder une importance capitale aux stages pour qu'ils soient exécutés selon les normes, pour s'assurer de la conformité des formations offertes aux normes du métier et aux exigences internationales :
- Puiser dans le potentiel d'échange de stages ou des PFEs à l'étranger. Se réconforter par la possibilité de capitaliser sur les programmes européens à l'instar du Programme Erasmus+ ;

3. Au niveau Micro-systémique

- Mette en valeur la profonde conviction des stagiaires que la formation est la seule issue pour une migration régulière au sens large, et qu'ils ne pensent plus à la clandestinité ;
- Il est plus qu'impératif d'établir un nouveau modèle pédagogique afin de mieux manipuler cette nouvelle population de demandeurs de « Formation – Migration » et ses nouvelles attentes ;
- Faire de la Certification, considérée comme une exigence pour satisfaire le privé tunisien aussi bien que la demande étrangère, un pilier de la formation professionnelle, chose qui permettra de se prémunir contre les aléas du marché de l'emploi et de se positionner en termes de Qualité ;
- Il sera, par conséquent, plus qu'intéressant d'institutionnaliser la préparation à la certification et instaurer une certaine compétition entre les stagiaires pour choisir les meilleurs qui seront certifiés. ;
- Entamer des actions correctrices liées aux Soft-Skills et au savoir-être des jeunes pour assurer une bonne préparation à l'intégration socio-culturelle. (Lois, culture, société d'accueil...).

Liste des références

- Boubakri Hassen, 2009. « La Tunisie et ses migrations ».

- Boubakri Hassen, 2010. « Tunisie : Migration, marché du travail et développement. Projet De Recherche : Faire Des Migrations Un Facteur De Développement : Une Etude Sur L'Afrique Du Nord Et L'Afrique De L'ouest

- Byé M. & Destanne G. de Bernis, Relations Économiques Internationales, 4 e édition, Dalloz, 1977.

- De Bel Air Françoise, 2016. « Migration Profile : Tunisia ». European University Institute.

- Gabriela Tejada et Sylvia Garcia Delahaye. 2014. « La Communauté Tunisienne Résidente en Suisse (CTRS) : Tour d'horizon ». Rapport sur l'étude sociodémographique de la CTRS mandatée par la Direction du développement et de la coopération suisse dans le cadre de l'élaboration du projet « CTRS »

- Gaillard J. et Meyer J-B, 1996 « Le brain drain revisité : De l'exode au réseau ». 1996.

- Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC), 2018 IOM. https://publications.iom.int

- JELLOULI Hela, « Défis de la Jeunesse Tunisienne ». Fonds des Nations Unies pour la Population.

- Jeune Afrique, n :2464-2465 du 30 Mars au 12 Avril 2008, p.78.
- MAROUANI M-A et DAVID A. 2017, "Migration patterns and labor market outcomes in Tunisia", Agence Française de Développement (AFD). Février 2017.
- MTM i-map. 2012. « Volet Migration et Développement : Tunisie ».
- Nedelcu Nedelcu, 2004. « La Mobilité internationale des compétences – situations récentes, approches nouvelles » ; ouvrage collectif, Paris, L'Harmattan, 2004, pp.11-12.

- Nora R.b, McGregor E. et Siegel M. 2013. « Engagement de la diaspora en faveur du développement - Analyse de l'engagement de la diaspora tunisienne en Allemagne et potentialités de coopération ». Étude commanditée par la GIZ.
- Organisation Internationale pour la Migration (OIM). 2018. Etat de la migration dans le monde.
- Organisation Internationale pour la Migration (OIM). 2018. Global migration Indicator.

- RGPH 2014 – Caractéristiques migratoires – Mars 2017.
- SAMET K., 2014, « La fuite des cerveaux en Tunisie, Evolution et effets sur l'économie tunisienne », Hommes & migrations.

- https://ec.europa.eu/immigration/informations-générales/le-réseau-européen-des-