

III – OPINIONS ET DEBATS

PR. ABDELKADER DJEFLAT [*]

Les nouvelles formes d'exode des compétences et leur impact sur les économies africaines

Parmi tous les problèmes dont souffrent les pays du Tiers-Monde, et les pays Africains en particulier, il en est certains qui sont d'une extrême gravité et qui pourtant ne reçoivent que très peu d'attention et encore moins de publicité.

Il sont généralement parmi ces problèmes que le monde politique et académique classe comme des dossiers quasiment réglés pour peu qu'ils aient fait l'objet de quelques manifestations et autres rencontres scientifiques aussi éparses que non coordonnées. La multiplicité des préoccupations et les bouleversements assez extraordinaires qui secouent le monde ces quelques dernières années (effondrement du bloc communiste, défaillance des régimes totalitaires et avènement de la Démocratie, généralisation de l'économie de marché et réformes économiques généralisées), font que certains problèmes qui sont tout aussi extraordinaires et qui touchent les pays en voie de développement en particulier sont relégués au second plan, d'une certaine manière, classés sans qu'ils aient pour autant reçus de solutions ni même qu'ils aient été suffisamment fouillés ni suffisamment approfondis.

Le problème de la fuite des compétences fait partie de cette catégorie de problèmes oubliés et qui pourtant devient de plus en plus sérieux et de plus en plus insupportable pour les économies africaines. Ce phénomène devient de plus en plus douloureux et de moins en moins supportable pour ces économies du fait qu'il est connu comme l'un des facteurs qui annihilent toute politique de formation de compétences et tout espoir de sortie de l'état de sous-développement chronique dans lequel se trouvent ces économies tout en enrichissant, d'une manière paradoxale, des pays connaissant le trop plein de cadres et une stabilité quasi-structurelle. Tout ceci est connu et généralement admis.

Ce qui est moins connu, et qui mérite toute notre attention, c'est que ce phénomène commence à prendre une ampleur et des dimensions tout à fait nouvelles qui en font non un simple travers ou une faiblesse des économies sous-développées mais un véritable cancer dont les effets sont inéluctablement la mort des économies qu'il habite avec tout ce que cela peut entraîner comme misère, trouble, instabilité et révoltes dans les pays en voie de développement.

L'ampleur de ce phénomène peut être assez facilement mesurée si l'on considère le nombre impressionnant de cadres qui quittent leur pays pour aller s'établir ailleurs, dans les pays du Nord généralement chez l'ancienne puissance colonisatrice. A titre d'exemple, on cite pour 1990 le chiffre provisoire et certainement sous-estimé de 3000 cadres algériens qui ont pris des postes à l'extérieur de leur pays. Une seule institution comme la faculté des sciences économiques perd en moyenne 4 à 5 enseignants généralement parmi les plus hauts gradés chaque année. A cela, il faut ajouter tous ceux qui sont en attente de départ et qui n'attendent que le moment propice, et enfin ceux qui sont virtuellement partis et sont dans d'interminables stages de recyclage, ou de formation de courte ou de longue durée et qui ne sont en fait que des départs déguisés. Le souci de préserver certains avantages pécuniers et autres au niveau local incite parfois à une plus grande discrétion.

Comme annoncé auparavant, en plus de son ampleur, le phénomène prend une configuration nouvelle. Jusqu'à ces dernières années, l'exode de compétences avait touché certaines catégories de population parmi la classe intellectuelle [1].

D'une manière générale, c'était soit des jeunes diplômés en chômage fraîchement sortis des bancs des universités et qui n'arrivaient pas à trouver un emploi au niveau local et qui allaient à la recherche d'emplois dans d'autres pays aussi bien au Nord qu'au Sud. Cette forme de fuite peut être considérée comme un moindre mal dans la mesure où les conditions socio-économiques locales ne leurs permettaient pas d'être employés de toute façon. Leur perte ne constitue pas dans l'immédiat un grand mal pour les économies qu'ils quittent si l'on met de côté pour l'instant l'investissement qu'a consenti l'Etat et la communauté pour leur formation et qui est non négligeable.

Une deuxième catégorie de fuite de compétences est constituée par les diplômés des universités étrangères qui élisent domicile dans le lieu de leur formation sans même avoir essayé de réintégrer le pays d'origine alors que d'autres font une brève tentative de réintégration dans leurs pays et abandonnent souvent sans avoir fourni l'effort nécessaire de réadaptation. C'était de loin la forme de fuite la plus importante et celle qui a la première attiré l'attention des chercheurs et des décideurs. Cette forme de fuite a tôt fait d'attirer l'attention du fait des conséquences assez importantes ressenties immédiatement par les économies des pays d'origine.

Le pays d'origine dans ce cas est pénalisé de plusieurs manières : il perd tout le bénéfice de la formation de base qu'il a dispensé à ces personnes et qui souvent inclue aussi une formation supérieure quand il s'agit de candidats partis pour des formations supérieures. Il perd en second lieu tout l'investissement en devises qu'il a consenti pour assurer cette formation à l'étranger : bourses, frais d'inscription etc... souvent de nombreuses années. Il perd enfin en troisième lieu tout le manque à gagner qui résulte de ce non-retour. Dans beaucoup de cas ces formations se sont faites en relation avec un projet d'investissement bien défini. Un non-retour signifiant tout simplement qu'un poste ne sera

pas pourvu pour faire fonctionner l'unité et qu'il sera pourvu soit par l'appel à l'assistance technique étrangère (encore une dépense supplémentaire en devises fortes), soit par l'appel à des compétences disponibles localement mais non formées pour le poste, avec tout ce que cela entraîne comme perte de performances et d'inefficacité.

Depuis ce qui est communément appelé la crise économique et notamment en Afrique, depuis la chute des revenus résultant de la dégringolade des prix des commodités qu'elles soient d'origine agricole ou minier, et plus précisément la moitié des années 1980 les difficultés s'accroissent dans les PVD en général et les pays africains en particulier. L'approfondissement de la crise a des répercussions sur le milieu de travail, sur la quotidienneté et sur l'environnement économique, social, politique et culturel. C'est une crise multidimensionnelle. Comme conséquences immédiates, nous assistons à une autre forme de fuite de compétences, jusque là soit tout à fait négligeable soit quasiment inexistante dans beaucoup d'économies africaines.

- Les nouvelles formes d'exode des compétences :

L'exode des compétences devient plus complexe compte tenu du profil des candidats au départ. D'une manière générale, ce sont des cadres dont les caractéristiques majeures en font des pertes inestimables pour les pays d'origine.

Du point de vue âge, nous constatons une augmentation de l'âge moyen, les cadres étant pour la plupart dans leur quarantaine et plus, c'est à dire des gens ayant largement entamé leur carrière professionnelle.

Du point de vue éducation de base, ils ont en général suivi le système éducatif structuré soit sous l'occupation coloniale et par conséquent très proche de celui pratiqué dans les pays développés, soit un système qui suit de très près celui des anciennes métropoles et qui bénéficie de ce fait de l'apport de ce système en innovation, en organisation, en ressources voire même en encadrement. On peut citer à titre d'exemple l'apport de la France dans le soutien du système éducatif dans les pays de la Francophonie.

Du point de vue diplôme, les nouveaux partants ont pour la plupart eu la possibilité de fréquenter les universités et les grandes écoles parfois de grande réputation ou tout simplement de très bonnes écoles professionnelles au niveau local mais souvent à l'étranger dans les pays avancés notamment France, Grande Bretagne, USA, Canada, Japon. Parmi les noms qui reviennent souvent nous avons : Boston, MIT, Harvard aux USA, HEC Paris, Ecole des Arts et Métiers, Ecole Normale Supérieure en France. Oxford, Imperial College, Cambridge, London School of Economics, et London Business School en Grande Bretagne. Ce sont pour la plupart des centres coûteux et assez sélectifs et qui ont nécessité un investissement considérable permis soit par une aisance financière d'avant la crise et des prix internationaux favorables aux pays mono-exportateurs soit aussi par une politique d'aide de

l'extérieur assez importante et qui commence de plus en plus à s'éroder sérieusement.

Du point de vue expérience ce sont en général des cadres qui ont un minimum d'une décennie d'expérience dans le poste qu'ils occupent, ce qui leurs a permis d'accumuler un savoir-faire important et sont devenus de ce fait des éléments clés dans la décision. Par ailleurs pour la plupart, ils occupent des postes clés et c'est sans aucun doute grâce à leur expérience et leur présence quotidienne et soutenue que des pans entiers des économies africaines continuent encore à fonctionner tant bien que mal et à ne pas tomber en décrépitude.

Ce qui rend leur départ assez extraordinaire, c'est aussi la situation stable et apparemment relativement confortable dans laquelle ils se trouvent. Ayant derrière eux un minimum d'une décennie d'expérience et parfois le double, ils ont eu la possibilité de pourvoir matériellement à toutes les nécessités de la vie tant au point de vue habitation (maisons ou appartements munis de tous les équipements modernes comparables souvent à ce que l'on trouve dans les pays développés), transport (voitures avec souvent la voiture du conjoint en sus), salaires comparativement par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles leur permettant de mener une vie relativement décente, statut social respectable leur conférant souvent des positions de notables de leur lieu de résidence.

Il faut ajouter à cela souvent que ces personnes sont à la tête de familles avec enfants scolarisés, de niveau universitaire parfois pour certains. De surcroît leurs conjoints sont aussi des professionnels et occupent des postes relativement importants dans la médecine, dans l'enseignement et dans l'administration.

En bref, tout semble a priori contribuer à renforcer leur stabilité et est pourquoi leur départ est souvent accueilli avec étonnement et surprise au sein de leurs institutions et de la communauté dans son ensemble. Leur départ est d'autant plus étonnant qu'il signifie souvent abandon pur et simple de plusieurs années de carrière.

Le départ de cette nouvelle catégorie de personnes représente incontestablement une perte de grande envergure pour le pays d'origine. Il est d'autant plus préoccupant que ce sont des ressources difficilement renouvelables. En effet, les systèmes éducatifs dans la plupart des pays africains sont en crise et ce depuis pratiquement le début de la période post-coloniale, puisque conçus selon des schémas bien déterminés et en général pour les besoins des colonisateurs, ils ont été perçus comme étant peu appropriés par certains aspects aux nouveaux besoins des nouvelles nations. Leur mutation, pour répondre d'une manière plus adéquate aux nouveaux besoins, a été dans la majorité des cas très mal réussie et l'on assiste à une baisse de niveau effrayante. Les institutions et programmes d'enseignement à l'heure actuelle ne permettent plus de former des compétences du même niveau qualitatif que par le passé. Un peu partout dans les pays africains, on attire l'attention sur le niveau bas et les profils inadéquats et l'on assiste dans un certain nombre de ces pays à un fait tout à fait

paradoxal : le chômage des diplômés des universités, grandes écoles et autres centres de formation. Certaines formations ont même été complètement supprimées et ce en dépit de leur importance pour le fonctionnement de l'économie : c'est le cas par exemple des Collèges d'Enseignement Techniques (CET) en Algérie qu'une décision aussi intempestive qu'irréfléchie a supprimé dans les premières années de l'indépendance. Aujourd'hui il est admis par tout le monde que c'était une décision hâtive car les profils de bons techniciens et de bons niveaux de maîtrise et de praticiens dans le domaine technique sont devenus très rares et le déficit est énorme dans l'industrie et l'économie nationale d'une manière générale. Les expériences de substitution tentées par la suite ont toutes conduit à un échec.

L'impact de cette nouvelle forme de fuite de compétences prend plusieurs formes pour les économies africaines et ce pour plusieurs raisons :

1- Le départ de ces compétences entraîne souvent l'arrêt de toute une institution pour ne pas dire parfois de tout un pan d'activités sans exagération aucune. On a vu des institutions entières périr et en tout cas perdre totalement de leur dynamisme après le départ d'une ou deux personnes à telle enseigne que l'on parle de plus en plus "d'hommes structure" puisque le départ de l'homme entraîne le dépérissement de toute une structure. A titre d'exemple, on a vu un centre de recherche et de documentation en sciences sociales et humaines appartenant à l'université d'Oran en Algérie, complètement périr après avoir acquis une stature internationale, pour devenir un simple centre de documentation voire même une simple salle de lecture et ce après le départ de son responsable et principal animateur qui a émigré en France. Le remplacement à ce poste par une autre personne moins expérimentée et plus jeune n'a jamais pu remettre le centre dans sa brillante trajectoire d'auparavant. Des exemples analogues sont multiples et touchent pratiquement tous les secteurs d'activité.

2- La deuxième conséquence pénible c'est, comme nous l'avons mentionné plus haut, la perte de l'investissement énorme qui a été consenti pour la formation de ces cadres. L'investissement inclut non seulement les coûts de formation de base et de formation supérieure, mais aussi tous les coûts occasionnés par l'expérience acquise sur le terrain. Cet investissement durement consenti profite ainsi à d'autres pays, paradoxalement toujours à des pays avancés nantis aussi bien de ressources que de compétences en d'autres termes des pays développés. Il y a des exceptions comme l'exode des compétences égyptiennes qui a profité à d'autres pays en voie de développement mais ça reste plutôt l'exception qui confirme la règle. Ce qui est un peu dramatique, c'est que le départ se fait au moment où le cadre est devenu le plus performant, où il a atteint un degré d'efficacité suffisamment important pour lui permettre d'apporter les changements nécessaires à l'évolution de son environnement aussi bien du point de vue économique, social que culturel. En conséquence son départ équivaut non seulement à une stagnation des activités qu'il quitte mais à une régression du fait des progrès rapides enregistrés par ailleurs

dans le monde. L'on se retrouve ainsi dans un cercle infernal où du fait du départ de ce type de compétences, l'environnement économique, social et culturel du pays d'origine régresse accentuant ainsi le fossé qui le sépare des pays avancés et par là même l'attrait de ces pays, ce qui incite d'autres cadres à partir et ainsi de suite. Ce processus infernal peut continuer ainsi creusant de plus en plus le fossé entre pays développés et pays africains rendant l'idée de développement même à long terme tout à fait mythique.

3- La troisième conséquence est à saisir au niveau de l'effet que ces départs provoquent au sein du reste des membres de la communauté, ceux qui partagent le même lieu de travail et en particulier les jeunes collègues pour qui ces compétences étaient à la fois des exemples, voire même des symboles. Par leur compétence, leur disponibilité et leur stabilité, ils constituent des facteurs stabilisateurs auprès des autres membres de l'institution. Leur départ peut être facilement assimilé à un monde qui s'écroule dans l'esprit des jeunes cadres non expérimentés et des jeunes générations en général. Autant leur présence était un facteur stabilisateur autant leur départ est un fait déstabilisateur majeur, un indicateur que "rien ne va plus" aux yeux de tous et à la longue un exemple à suivre. Comme on le voit, leur départ risque d'être suivi d'autres départs et finalement c'est tout une institution ou une activité qui part à la dérive.

Ce sont toutes ces considérations qui nous incitent à vouloir fouiller ce phénomène d'une manière plus approfondie pour tout d'abord en saisir toute l'ampleur et la complexité au niveau du continent Africain et à essayer de répondre à un certain nombre d'autres questions :

- Qui sont les personnes qui partent après une stabilité apparente ? diplôme, profil, background, expérience, spécialités, domaine d'activités etc...
- Quels sont les motifs qui entraînent le départ de ces personnes ?
- Qu'est ce qui attire ces personnes dans d'autres pays que les leurs ?
- Quel est l'impact réel de leur départ sur les institutions et sur les chances de progression de leur environnement vers un meilleur niveau de développement du point de vue économique, politique, social et culturel ?
- Quels sont leurs occupations et leur itinéraire dans le pays d'accueil ? Arrivent-ils à mieux se réaliser dans ces pays ?

Notes

[*] Directeur de Recherche - CREAD -

[1] Voir en particulier les travaux coordonnés par A. B. Zahlan "The Arab brain drain", ESCWA/United Nations, 1981.

