

***EXODE DES COMPETENCES NATIONALES
A L'ETRANGER***

Exode des compétences nationales à l'étranger

Naidja Dahmane
Maitre assistant à l'Institut
de bibliothéconomie

Pour une approche Sociologique de la question

I Position du problème

Le phénomène de l'exode des compétences est un fait relativement récent en Algérie. Ce dernier obéit aux lois et mécanismes qui régissent la division internationale du travail et aux modalités Structurelles qui fondent les cycles, aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif, de la mobilité de la force de travail à l'échelle du marché international.

Cependant, pour ce qui est du cas de l'Algérie, l'accroissement significatif du processus, a pour origine nous semble-t-il, les différentes politiques de coopération engagées avec les pays développés, en particulier dans le domaine de l'industrie, des hydrocarbures, de l'enseignement et aussi pour des raisons socio-politiques que nous essaierons d'étudier.

En somme, si nous devons resumer notre problématique, relative à la "fuite des compétences" nationales à l'étrangers, nous retiendrons très brièvement les positions suivantes :

Après trente Sept ans d'indépendance politique, il serait souhaitable de réfléchir sur la valeur sociale et la place que doivent occuper les compétences nationales dans le processus de développement de notre pays.

En d'autres termes, il est temps, grand temps de réfléchir et de façon totalement dépassionnée, sur les mécanismes de la reproduction sociale et en particulier sur la place et le rôle que doivent tenir les compétences nationales dans ce pays. Nous disons cela dans un cadre global et sans préjuger de l'affiliation politique, ethnique, idéologique ou culturelle qui caractériserait les uns et les autres.

Aussi il n'est pas dans notre propos, à l'occasion de ce court essai, de revenir sur les causes historiques et le retard de développement qu'accuse notre pays ainsi que le manque de maîtrise des moyens matériels et des hommes, comme il n'est pas, aussi indispensable, de rappeler le développement inégal entre les sociétés industrialisées et celles en voie de développement et la rapport de dépendance qui les caractérisent. Cependant, à défaut de maîtriser les causes externes qui déterminent de façon profonde la nature et l'existence du phénomène migratoire à l'échelle mondiale, force est de reconnaître que notre pays n'a pas fait l'effort nécessaire pour arrêter, sinon ralentir, la fuite des compétences nationales vers l'étranger.

II bref aperçu des mécanismes d'exclusion

Causes internes.

L'un des facteurs qui participe de façon significative dans le phénomène migratoire des compétences algériennes est à notre sens la nature et le fonctionnement des différentes institutions ainsi que la valeur des hommes qui sont à leurs têtes.

L'Algérie au lendemain de l'indépendance a connu un départ massif des colons (administrateurs, enseignants, scientifiques etc..) vers la France. Ce vide laissé par les occupants devait être comblé très rapidement par une fraction sociale de nos nationaux, qui occupèrent des postes très élevés dans les différents domaines de l'activité sociale et ce malgré, pour l'écrasante majorité d'entre eux, au manque flagrant de qualification, que ce soit dans le domaine organisationnel, technique, ou administratif.

Au fil des années, le nouveau système mis en place, devons nous – dire, n'avait qu'un seul souci, conserver les acquis en développant des procédés d'exclusion et de barrages de toutes sortes, et en marginalisant une bonne partie des jeunes compétences nationales qui représentait à ses yeux un danger.

Cependant, en relativisant quelque peu, notre appréciation, nous pouvons affirmer que le phénomène de la coopération technique a fonctionné dans quelques secteurs, comme un masque pour la préservation et le maintien des positions acquises.

En conséquence, le discours relatif à cette question, développé jusque là et qui consiste à dire que le jeune cadre algérien n'est pas en mesure de prendre une responsabilité, au motif qu'il lui manque l'expérience nécessaire pour assumer une fonction de direction à la mesure de ses légitimes ambitions, ou que le niveau de formation et de qualification de ce dernier n'est pas suffisant pour permettre à ce dernier de supporter de lourdes responsabilités.

En vérité, nous constatons que les compétences nationales sont extrêmement cotées à l'étranger puisqu'elles trouvent acquéreurs dans de multiples domaines et en particulier dans les centres de recherche, instituts ou auprès de grandes sociétés d'études et de réalisation européennes, qui à l'occasion de contrats passés avec notre pays, estiment pour des impératifs de rationalité et d'efficacité, nécessaire de confier une partie des travaux d'étude et de réalisation à nos compatriotes résidents à l'étranger.

A terme la dévalorisation des compétences nationales par le dysfonctionnement des différentes structures amène les jeunes cadres algériens, à défaut d'occuper des postes de responsabilité, ou des fonctions conformes à leur qualification technique et scientifique, à formuler des revendications de types salariales ou sociales dans un premier temps, de changer de poste de travail et d'établissement, pour enfin arriver à renoncer à toute activité professionnelle dans le pays et à envisager concrètement le départ à l'étranger.

Maintenant si nous considérons seulement le cas de compatriotes qui dans le cadre de la post – graduation ont passé quelques années dans des universités, ou dans des laboratoires de recherche étrangers de renommée mondiale, les problèmes qu'ils rencontrent à l'occasion de leur retour au pays, sont très brièvement les suivants.

III Retour des cadres algériens dans leur pays et problème de réinsertion.

Le retour au pays à la fin de la formation représente pour l'étudiant, devenu cadre et pour l'entreprise ou l'université, le début d'une collaboration qui a son importance pour la fixation définitive de ces cadres sur le territoire national. Pendant la durée de la formation à l'étranger, les rapports entre l'étudiant et l'organisme d'envoi sont régis par un contrat de formation. Celui – ci organise la relation contractuelle sur la base des droits et obligations des deux parties. A la fin de la formation, l'étudiant devra remplir la dernière des obligations, celle de réintégrer son institution pour y occuper un poste de travail.

Considérant les besoins du pays en cadres qualifiés, on se serait attendu à ce que cette phase soit, celle qui pose le moins de problèmes. En effet les besoins gigantesques du pays, en cadres étant si importants et la formation à l'étranger ayant nécessité tant d'efforts et de moyens, nous sommes en droit de penser que la récupération des cadres formés viendrait régler certains problèmes des entreprises et autres institutions. Malheureusement dès le retour de l'étudiant nous enregistrons les problèmes majeurs suivants.

1) L'organisme employeur n'a pas planifié le retour de ses étudiants formés et de ce fait, n'a pas prévu les conditions matérielles et morales de leur installation.

2) A de rares exceptions, quand ces conditions étaient prises en compte, elles ne repondaient pas dans une large mesure aux attentes des étudiants, tant sur le plan matériel (salaires, logement) que sur le plan professionnel (affectation à des postes de travail, autres que ceux pour lesquels ils ont été formés.

3) Il faut retenir aussi, que ces envois en formation à l'étranger se sont faits dans des conditions anarchiques, sans correspondre à des besoins précis et localisés.

4) Ou alors, ces éléments ont été formés en prévision de projets dans la réalisation physique a été retardée ou annulée.

Il faut convenir qu'à ce stade du recensement, il y aurait matière à des économistes de qualifier les pertes financières occasionnées par ce manque de rigueur et de sérieux dans la gestion des affaires.

Les conséquences humaines et politiques n'en sont pas moins graves. Dans quel état d'esprit se trouveront en effet, les étudiants ainsi formés, ayant réintégré leur pays avec une multitude de projets dans la tête et qui se voient relégués au rang de quantités négligeables, privés même, parfois, d'utiliser leur compétence et ayant conscience du risque que cette mise à l'écart allait rogner peu à peu les connaissances scientifiques et techniques durement acquises.

Il s'ensuit un sentiment de frustration et de révolte contre cet état de fait, qui est du reste renforcé par le sentiment d'indifférence et le mur de la bureaucratie qui bloque tout recours pour certains d'entre eux, pour les autres la décision sera prise très rapidement, car devant l'ampleur des obstacles qu'ils rencontrent, ils ne leur reste qu'une seule alternative, quitter le pays.

Aujourd'hui, quel constat devons – nous faire ? cette hémorragie des jeunes cadres pourra continuer et même s'amplifier, tant qu'une politique globale de formation, d'encadrement et de reinsertion de nos compétences dans l'économie nationale, n'est pas mise sur pied et surtout, que ce formidable potentiel des jeunes diplômés sera sous la tutelle de responsables dépassés qui vivent dans l'insécurité professionnelle et pour lesquels les jeunes cadres constituent une menace.

Cela dit, il ne faut pas conclure, malgré l'importance du problème et de ses repercussions catastrophiques sur la reproduction des élites dans notre pays, que la récupération et la mise au travail des cadres formés à l'étranger ne se réalisent pas du tout ou qu'elles se réalisent toujours mal. Cependant sans vouloir marginaliser les déperditions et les conditions dans lesquelles elles interviennent, il n'est pas permis maintenant de tourner le dos au règlement de ce problème, car s'il devait s'accroître, il hypothéquerait tout simplement l'avenir de notre pays.

Alger, Avril 1989