

**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)
DAKAR**

***MIGRATION DE TRAVAIL ET
DEVELOPPEMENT EN AFRIQUE DE L'OUEST***

***ETUDE NATIONALE SUR L'EXODE DES
COMPETENCES AU SENEGAL***

**Rapport final présenté par
Mr Cheikhou TOURE/Consultant**

Novembre 2003

SOMMAIRE

pages

I/INTRODUCTION	3
II/L'OBJECTIF	5
III/LA PROBLEMATIQUE DE LA CIBLE	5
IV/BREF APERÇU DE LA SITUATION DU PAYS	6
V/DESCRIPTION SOMMAIRE DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION	9
VI/LA METHODOLOGIE ET LES INSTRUMENTS	10
VII/L'AMPLEUR DU PHENOMENE AU SENEGAL	11
VIII/LES CAUSES	12
IX/LES CONSEQUENCES	15
X/LES PISTES DE SOLUTIONS	16
XI/ LA PORTEE ET LES LIMITES DE L'ETUDE	18
XII/LES RECOMMANDATIONS	18
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAPHIE	20
PLAN DE TRAVAIL	21

I/ INTRODUCTION :

La déclaration adoptée à Dakar le 13 octobre 2000, lors de la Conférence régionale des Ministres de l'Afrique de l'Ouest sur la participation des travailleurs migrants au développement de leur pays d'origine, a été à la fois un manifeste et un véritable déclencheur d'un processus allant de la prise de conscience des décideurs et acteurs jusqu'à la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concertée face à l'exode des compétences.

Cela est d'autant plus important que ce phénomène qui certes a connu une accélération dans les années 90, notamment après la dévaluation du franc CFA (1994), commence à durer. En effet, de 1960 à 1990, l'Afrique aurait perdu quelques 127 000 professionnels de haut niveau au profit des anciennes métropoles et d'autres pays industrialisés. Selon les estimations de l'UNESCO, 30 000 africains titulaires d'un doctorat d'Etat travaillent hors du continent.

Dans le n°8542 du quotidien sénégalais Walfadjri, en date du vendredi 18 octobre 2003, dans un article intitulé « fuite des cerveaux 20 000 cadres africains touchés chaque année » on cite une étude réalisée dans le cadre d'un colloque sur la gestion des compétences et la compétitivité dans l'espace UEMOA réuni, quatre (04) jours avant la publication de l'article, à Niamey. A l'occasion de ce colloque, monsieur Moussa TOURE, Président de la commission de l'UEMOA a déclaré que **« le capital humain est la ressource la plus importante à cet âge de l'information qui est le nôtre » « Dans ce contexte de la globalisation, a-t-il ajouté, il est impérieux pour les entreprises de l'espace UEMOA d'aller vers le renforcement des capacités des cadres pour soutenir la croissance et la compétitivité »**

Dans ce même ordre, le Président de la République du Sénégal, monsieur Abdoulaye Wade disait en substance, à propos du NEPAD, que **le Sénégal qui n'a ni pétrole, ni ressources minières comptait essentiellement sur son capital humain pour se développer.**

L'existence d'un plan décennal de l'éducation et de la formation validé, depuis mars 2000, estimé à 1 200 milliards de FCFA confirme, s'il en était besoin, cette volonté politique de donner la priorité à l'éducation et à la formation de ressources humaines de qualité.

Pourtant autant la pertinence de cette question est incontestable et incontestée aux yeux des différents acteurs rencontrés ou lus, autant on est surpris par une série d'incohérences que l'on note dans les stratégies de prise en charge du problème, certainement pour des raisons diverses, par les différentes parties prenantes (Etat, organisations de travailleurs, Patronat, pays d'accueil).

Dans l'article du journal Walfadjri cité plus haut, un paradoxe apparaît de manière très nette : « l'Afrique reste une grande consommatrice d'experts et de conseils extérieurs ... au nombre de 100 000 sur le continent; ils coûtent environ 4 milliards de dollars américains soit près de 35% de l'aide publique au développement apportée à l'Afrique pendant la période de 1985 à 1990 », alors que tous les décideurs, soulignent l'importance du capital humain endogène dans le développement.

Au Sénégal, plusieurs technocrates en service à l'étranger ont été rappelés pour occuper des postes dans différents gouvernements ou services de l'Etat, pour être, ensuite dans des délais relativement courts, remerciés alors qu'ils avaient laissé derrière eux des situations qu'ils ne

sont pas sûr de retrouver immédiatement. Cela ne risque t-il pas de décourager ceux qui seraient tentés par le retour ?

En 1995, lors du 1^{er} concours de recrutement des volontaires de l'éducation, 36 000 candidats s'étaient inscrits pour 1200 places et 83% des admis avaient le BAC ou un diplôme supérieur au BAC. Combien de jeunes diplômés au niveau desquels l'Etat sénégalais a investi des moyens substantiels et pourtant rares, se retrouvent pendant des années en chômage à la charge de leurs parents ?

Devons nous être surpris, si la seule alternative qui leur reste avec toutes les pressions sociales qui s'exercent sur eux est l'émigration ? Quand atteindrons-nous alors la masse critique qui permettra au pays d'avoir assez de cadres pour se développer ?

Toujours dans le même sens, entre 1987 et 1988, le Sénégal en est arrivé à former des ingénieurs polytechniciens qui à leur sortie se retrouvaient en chômage, ce qui est difficilement compréhensible.

En outre, faute de planification et d'orientation, beaucoup de jeunes se spécialisent dans des filières où ils trouvent difficilement du travail dans le pays.

Tout cela nous a amenés à nous demander s'il faut parler **d'exode des compétences ou de gaspillage des compétences** ? Au total, les questions que nous nous posons sont les suivantes :

1. Que recouvre le concept de « compétence » non pas d'une manière générale mais corrélativement à nos besoins actuels en ressources humaines de qualité pour le développement mais aussi rapportés aux options stratégiques majeures du Sénégal d'ici 2015 à 2025 ?
2. Combien sont-elles et quelles sont les catégories ou segments de ces compétences ? Où et dans quelles situations sont ces ressources humaines dont le pays a besoin pour son développement ?
3. Au change où se situent les gains et les pertes et dans quel ordre de grandeur ?
4. Que donne l'analyse en profondeur des causes, à la lumière des informations reçues et de notre propre expérience sur la question ?
5. En prenant comme cadres de références
 - les options stratégiques du Sénégal en matière de développement économique et social
 - les objectifs de la CDEAO et de l'UEMOA,
 - le NEPAD dans un contexte de mondialisation dominé par la libéralisation, la recherche permanente de productivité et de compétitivité sous l'égide de l'organisation mondiale du commerce (OMC),quelles devraient être les contributions respectives de l'Etat, des Organisations de Travailleurs, du Patronat, des pays d'accueil, des partenaires au développement ?
6. Quelles sont les hypothèses de risques ?

C'est ainsi que nous avons articulé cette étude autour des points suivants :

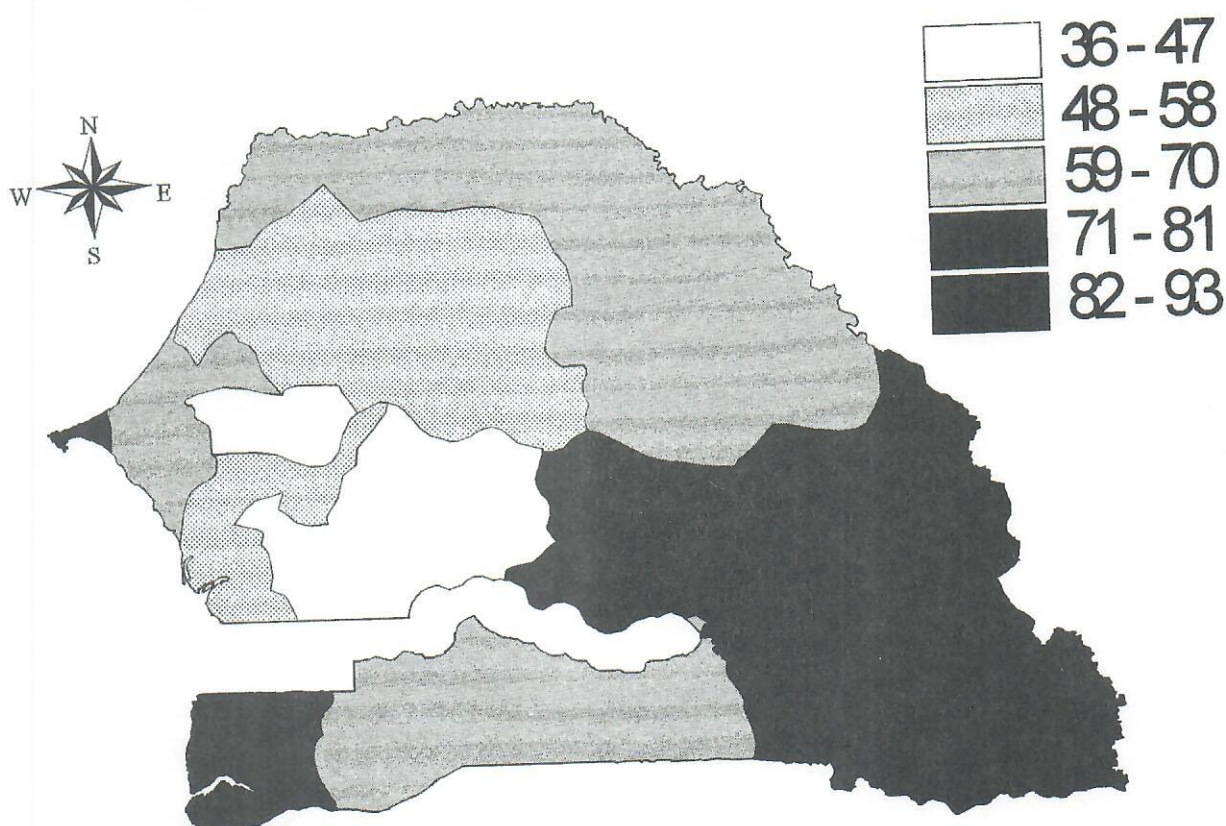
- 1/Le contexte et la justification
 - 2/L'objectif
 - 3/La problématique de la cible
 - 4/Un bref aperçu de la situation du pays
 - 5/Une description sommaire du système d'éducation et de formation
 - 6/La méthodologie et les instruments
 - 7/L'ampleur du phénomène au Sénégal
 - 8/Les causes
 - 9/Les conséquences
 - 10/Les pistes de solutions
 - 11/ La portée et les limites de l'étude
 - 12/Les recommandations
- Conclusion

II/OBJECTIF DE L'ETUDE :

- 1/Diagnostiquer l'exode des compétences nationales par rapport au développement du pays.
- 2/Mesurer l'ampleur du phénomène de l'exode des compétences en analysant ses causes et ses conséquences sur les individus et le pays.
- 3/Suggérer des pistes de solutions en les assortissant de recommandations à l'attention des décideurs et en direction des séminaires organisés dans le cadre du Projet.

III/BREF APERCU DE LA SITUATION DU PAYS :

III/1 CARTE DU SENEGAL



TAUX BRUT DE SCOLARISATION EN 2000

Le Sénégal est un pays en voie de développement d'une superficie de 196 722 km², situé en Afrique de l'ouest. Sa langue officielle est le français.

III-2/Les caractéristiques démographiques

De 3 millions d'habitants en 1960, la population du Sénégal passe à 5 millions en 1976, 7 millions en 1988 et 8 800 000 en 1997.

La croissance de près de 2,8% par an est rapide malgré une mortalité encore élevée. Elle devrait baisser à partir de 2005 suite aux politiques de populations menées mais si ces taux sont maintenus, la population doublera tous les 25 ans.

La jeunesse est un atout et un défi: 56% de cette population a moins de 20 ans : cela pose le problème de la scolarisation, de l'emploi et du chômage.

La répartition de cette population est inégale. D'un point de vue spatial, les densités varient de 50 habitants/km² à l'ouest et au centre, à 5 à 30 habitants au km² à l'est. De même les disparités entre villes et campagnes s'accroissent. De 23% de taux d'urbanisation en 1960, on est passé à 42% en 1966 et à près de 46 aujourd'hui. La taille de l'agglomération dakaroise (plus de 2 millions d'habitants) témoigne de ce déséquilibre et pose le problème plus global des migrations. Enfin, le sex ratio de cette population est favorable aux femmes (52% de la population).

III-3/Les caractéristiques économiques

L'économie sénégalaise s'est appuyée pendant longtemps sur le secteur primaire, avec le développement de la culture de l'arachide. Avec les cycles de sécheresse, la détérioration des termes de l'échange et les difficultés du pays à s'adapter aux mécanismes nouveaux de relation intervenus dans le monde, l'économie nationale a traversé des crises de plus en plus profondes. Malgré l'héritage relativement favorable d'infrastructures matérielles et sociales dans le contexte de l'Afrique de l'ouest en 1960, le Sénégal est resté fondamentalement un pays agricole. Pendant la période 1979-1983 à 1989-1992, le taux de croissance du PIB chute même de 3,8% à 1,7%.

Et malgré l'apport de secteurs comme la pêche et les phosphates, le contexte généralement défavorable des richesses intérieures, le caractère extraverti de l'économie et une politique financière inadaptée conduisent le gouvernement à négocier avec les institutions de Brettons Wood un programme d'ajustement structurel.

Des années après, la persistance des dysfonctionnements a abouti à la dévaluation du franc CFA (en 1994). **La baisse des revenus par tête d'habitant qui en résulte a fait régresser le Sénégal du groupe des pays à revenus intermédiaires à celui des pays à faibles revenus.** Aujourd'hui, l'assainissement de l'économie qui se dessine permet de mobiliser les ressources nationales et de rassurer les partenaires nationaux. Il s'agit de maintenir les acquis afin que les différents secteurs puissent en profiter.

III-4/L'organisation administrative du Sénégal

Composé de 7 régions en 1960, le Sénégal en compte aujourd'hui 11. Chaque région comprend 3 départements. Les départements sont constitués d'arrondissements (92), eux-mêmes composés de communes (60) et de communautés rurales (320). La cellule administrative de base est le village; il en existe un peu plus de 12 000, selon le recensement agricole de 1998/1999.

L'Etat qui réaffirme la primauté de la Nation, développe une politique de décentralisation visant à favoriser la participation des populations à la gestion des affaires. Entrée en vigueur depuis 1972, cette politique a été renforcée par les lois portant code des collectivités locales.

IV/DESCRIPTION SOMMAIRE DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION :

La Constitution de la République du Sénégal stipule que l'Etat est responsable de la politique d'éducation définie et mise en œuvre par le Ministère en charge de l'Education et de la formation confiée à un Ministre de l'éducation assisté de deux Ministres délégués à savoir, le Ministre délégué chargé de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales et le Ministre délégué chargé du préscolaire et de la Case des Tout Petits.

L'Etat assure à ce niveau une mission de service public. A cet effet, la Loi d'Orientation 91 22 du 16 février 1991 définit les orientations de l'éducation nationale qui tend à :

- préparer les conditions d'un développement intégral assumé par la nation tout entière
- promouvoir les valeurs dans lesquelles la nation se reconnaît
- élever le niveau culturel de la population

IV-1/. L'Education formelle

Elle concerne plusieurs niveaux et types d'enseignement. Elle est composée de l'éducation préscolaire sous la responsabilité du ministre délégué chargé du préscolaire et de la Case des Tout Petits, de l'enseignement élémentaire, de l'enseignement moyen et secondaire général, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.

IV-2/. L'Education non formelle

Le secteur de l'éducation non formelle, placée sous la responsabilité du Ministre délégué chargé de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales, comprend l'alphabétisation, les écoles communautaires de base, les « écoles du 3e type » et des écoles franco -arabes.

L'ambition affichée pour le développement de ce secteur est à la mesure des enjeux du développement durable qui doit nécessairement s'appuyer sur la qualité des ressources humaines disponibles.

La réflexion pour rendre ce secteur dynamique s'inscrit aujourd'hui dans une perspective de connexion entre l'enseignement technique et la formation professionnelle classique et l'informel qui forme des artisans(maçons, électriciens, mécaniciens ...) sans grande qualification. Cet espace, s'il est bien organisé, pourrait

mettre à contribution beaucoup de compétences de retour au pays comme entrepreneurs ou formateurs.

IV-3/L'Education une compétence transférée

Le transfert des compétences en matière d'éducation et de formation illustre parfaitement la coexistence nécessaire de la décentralisation et de la déconcentration. Il est orienté vers :

- l'insertion de l'éducation et de la formation dans des processus de décentralisation, voire de déconcentration ;
- une recherche accrue d'efficacité, d'efficience et d'économie, voire d'optimisation de ressources parfois rares, surtout dans les pays en voie de développement ;
- une rationalisation de la répartition des rôles et responsabilités entre le niveau central et le niveau local afin d'arriver à une plus grande adéquation entre la demande de formation, compte tenu des préoccupations des communautés à la base, et l'offre de formation ;
- la recherche, par cette voie, d'une équité et d'un équilibre accru entre les communautés et zones géographiques d'un pays.

IV-4/Principales contraintes du système d'éducation et de formation

Jusqu'en 2000, le fonctionnement du Ministère de l'éducation s'est caractérisé par un certain nombre d'insuffisances qui se résument par de grandes disparités dans l'accès de tous à l'offre d'éducation, le manque de qualité dans les apprentissages où prédomine un enseignement de type intellectualiste, élitiste, faiblement lié aux réalités et préoccupations de l'environnement social, culturel et économique;

C'est pour dire que c'est une minorité qui réussit dans ce système déjà inadapté et qu'un cadre qui quitte va être difficilement remplacé

IV-5 /Le programme décennal d'éducation et de formation(PDEF) 2000-2010

En mars 2000, le Sénégal s'est doté d'un Programme d'Education et de Formation(PDEF) pour mieux corriger les insuffisances constatées et articuler les profils de sortie des apprenants aux exigences de développement du pays. Le PDEF s'articule autour de 3 options :

- 1/Elargissement de l'accès et correction des disparités pour atteindre la parité filles garçons en 2005 et la scolarisation universelle en 2010.
- 2/Améliorer la pertinence et la qualité des apprentissages
- 3/Promouvoir une gestion cohérente, décentralisée et efficiente du système éducatif..

VI/- PROBLEMATIQUE DE LA CIBLE

De prime à bord, lorsqu'on entend parler d'exode de compétences, on pense à des gens comme le Malien Modibo diarra à la NASA, les Sénégalais Ibrahima FALL à l'ONU ou Mamadou SAKHO, ancien Ministre des finances et ex fonctionnaire du FMI...

Mais immédiatement, on se demande si des pays sous-développés comme le Sénégal, le Mali ou le Burkina Faso possèdent aujourd'hui un environnement approprié et une capacité adéquate pour utiliser un grand nombre de travailleurs de cette envergure. La réponse est probablement non, à moins que cela ne se fasse dans le cadre d'un espace ouest africain pleinement intégré avec une population d'au moins 200 millions d'habitants (10 fois celle du Sénégal).

En effet, même des pays comme l'Inde ont dû faire le choix de former des milliers de travailleurs de catégorie intermédiaire (ingénieurs en informatique) pour les exporter au lieu de les utiliser sur place.

On se rappelle le cas du Japon qui a envoyé ainsi beaucoup de ses cadres vers des pays plus développés comme les USA, ce qui lui a permis de promouvoir son développement à partir de ses mêmes ressources bonifiées. Mais faudrait-il encore que ces dernières soient suivies et que leur retour soit organisé et planifié ?

Cela relance la question de savoir si les départs sont automatiquement un gain ou une perte pour le pays d'origine ou alors est-ce que l'apport des compétences qui migrent devrait s'inscrire dans le cadre d'une planification et d'une coordination progressives au fur et à mesure que sont créées des opportunités d'emplois motivantes et valorisantes même si elles ne sont pas égales à celles offertes ailleurs ?

En effet, si on examine les différents documents qui définissent les stratégies du développement du pays (IX^{ème} plan, X^{ème} plan en cours d'élaboration, document stratégique de réduction de la pauvreté), on se rend compte que les secteurs prioritaires au Sénégal sont les suivants :

- La pêche, le tourisme et les phosphates ;
- les technologies d'informations et de communications(TIC)
- les voiries et les bâtiments
- les cultures maraîchères et fruitières

Pour les moderniser et faire de ces secteurs des espaces émergents, le Sénégal a surtout besoin d'y former un grand nombre d'agents compétents dans les domaines de l'ingénierie et du management, dans la mesure où la majeure partie des insuffisances sont notées dans la gestion et la qualification dans ces secteurs prioritaires.

En effet, dans un monde qui se libéralise de plus en plus le Sénégal a besoin d'atteindre une masse critique dans cette catégorie et dans ces secteurs prioritaires pour progressivement devenir un pays émergent.

Il est tout à fait évident que parallèlement, les décideurs devraient mettre en place un organe de coordination et de planification concertée et un environnement incitatif, notamment dans le privé, étant dans le contexte actuel de libéralisation et de mondialisation les salaires et des conditions de travail y sont beaucoup plus motivants que dans le public.

Cela devrait permettre à ces compétences de jouer le rôle qui leur revient dans le développement de leur pays plutôt que de s'expatrier, acculés qu'ils sont par les pressions sociales et le chômage.

Toutefois, comme nous l'avons abordé plus haut, tout cela ne pourra réussir que si c'est fait de manière coordonnée et planifiée en rapport avec les opportunités de développement du pays.

Dans la revue cahier de migration internationale 44F, le rapport de synthèse portant sur l'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement: impact et réponses politiques élaboré par B.Linsay Lowell et Allan Findlay, à la page 4 on note que, « les populations des pays de provenance et des pays d'accueil sont réparties en trois groupes :

- personnes ayant une éducation « primaire »(0-8ans) ;
- personnes ayant une éducation « secondaire » (9-12ans) ;
- personnes ayant une éducation « tertiaire »(au-delà de 12ans et « collège. »

C'est ainsi qu'on peut dire que les compétences nécessaires au développement du Sénégal se situent certes dans le groupe tertiaire mais relèvent de manière précise dans un certain nombre de secteurs non seulement considérés comme prioritaires mais où le Sénégal a des chances d'être productif et compétitif sur le marché Ouest Africain et mondial.

Au total, au Sénégal, si la fuite des compétences est étudiée en rapport avec les perspectives de développement du pays, il faut les comprendre surtout comme étant des groupes cibles du tertiaire dans les domaines considérés comme prioritaires.

VI- LA METHODOLOGIE ET LES INSTRUMENTS

Pour réaliser les objectifs de l'étude (cités plus haut), nous avons choisi de nous appuyer sur des résultats d'enquêtes et sur une revue documentaire pour faire notre analyse. L'enquête a ciblé (cf plan de travail page 21), selon une démarche pluripartite, certains départements ministériels, des organisations de travailleurs et des émigrés eux-mêmes, des employeurs(publiques et privés ; les pays d'origine et pays d'accueil avec les ambassades. La revue documentaire a porté sur la lecture d'un certain nombre d'ouvrages et d'articles. Les instruments utilisés sont le guide d'entretien et le questionnaire pour l'enquête, la grille de lecture pour la revue documentaire.

Les données statistiques recueillies par le questionnaire ont été traitées de manière manuelle. Etant donné le temps relativement court réservé à l'étude, il a fallu être sélectif aussi bien au niveau des cibles à enquêter que des ouvrages à lire d'autant plus qu'il ne suffit pas de demander un rendez-vous pour l'obtenir tout de suite.

VII-L'AMPLEUR DU PHENOMENE AU SENEGAL

Autant le dire tout de suite, les différents contacts que nous avons eus nous ont révélés que même si les ministères de l'intérieur ou celui de la justice possèdent des observatoires des migrations, il n'existe à notre connaissance aucun dispositif efficace de collecte et de traitement de données permettant d'analyser de manière fine et précise notre cible dans ses aspects quantitatifs.

Si on prend le cas des fonctionnaires, trois ministères et une cellule (finances/budget, département technique où l'agent est en service, fonction publique et cellule de contrôle de la masse salariale) se partagent la gestion des données. Il arrive que des partenaires au

développement veuillent disposer d'informations fines. D'énormes difficultés sont rencontrées : on ressent tout de suite l'absence d'un dispositif unique et efficace de gestion des données sur les personnels. Les audits sont souvent lourds et ne donnent qu'une situation très ponctuelle, vite dépassée.

C'est pour dire que l'analyse que nous allons tenter sur l'ampleur du phénomène au Sénégal ne pourra se faire que de manière très grossière sur la base de comparaisons et d'extrapolations.

Dans un article du quotidien le « Soleil » en date du 24 octobre 2003 le Consul du Sénégal à Paris informe de l'existence de 700 000 (sept cent milles Sénégalais en France en avouant qu'il est presque dans l'impossibilité de les gérer avec une vingtaine d'agents. Même s'il n'est pas allé jusque là, nous pouvons comprendre qu'il y a au moins un cadre de niveau tertiaire sur (10) dix dans cette population, c'est à dire 70000 (soixante-dix milles). comme hypothèse haute et 1/100 c'est à dire 7000 comme hypothèse basse. Comparé aux effectifs de la fonction publique qui font environ 70 000, on peut qu'il y' aurait au plus l'équivalent des effectifs de la fonction publique en compétences en France ou au moins le dixième (1/10).

En outre, même si l'émigration n'était importante dans les années 80 que vers la France et que les destinations vers les autres pays d'Europe, les USA ou le Canada ne se sont accélérées que dans les années 90, après la dévaluation, on devine à travers l'exemple donné sur la France que l'exode des compétences au Sénégal est entrain d'atteindre des proportions importantes.

La Direction des bourses nous a également révélé que dans la période des inscriptions dans des écoles étrangères, elle délivre en moyenne 100 attestations par jour sur une période qui souvent dépasse un mois.

Etant donné que rien n'est fait pour s'assurer de leur retour, au moins la moitié restera dans les pays d'accueil compte tenu de toutes les difficultés que les cadres rencontrent aujourd'hui dans le pays pour trouver du travail.

Il faut souligner que probablement beaucoup de ces sénégalais faute de mieux acceptent souvent de travailler dans des domaines qui n'ont rien à voir avec leur spécialité.

On nous a signalé des diplômés en sociologie et linguistique appliquée qui travaillent en France comme employés dans un restaurant. Autre exemple, un fonctionnaire de la hiérarchie A qui a préféré un poste de chauffeur aux Etats Unis à celui qu'il occupait au Sénégal.

Mais ce n'est pas toujours le cas :

- des ingénieurs sénégalais sont employés dans des bureaux d'études en France,
- des sénégalais professeurs sont dans des universités Canadiennes ou au Etats Unis
- .Le premier ministre des finances après les élections de Mars 2000 au Sénégal était un fonctionnaire du FMI avec un salaire qui dépassait de très loin un salaire de ministre sénégalais .

Au total, les cadres Sénégalais de la diaspora sont probablement très nombreux et ont des profils très variés. Ils se trouvent dans tous les continents, même s'ils sont plus nombreux en France, en Italie, aux Etats Unis et au Canada.

Dans la CEDEAO, les 4 pays les plus cités sont dans l'ordre : la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Gambie et le Mali.

Les deux (2) catégories de compétences concernées qui reviennent le plus souvent dans l'ordre sont :

- les ingénieurs et chercheurs
- les enseignants du supérieur

NB les médecins ne semblent pas avoir beaucoup retenu l'attention, peut-être parce qu'ils s'insèrent plus facilement dans le privé ?

Les étudiants sont nombreux mais c'est à leur sortie qu'ils intègrent une catégorie.

Dans tous les cas, il apparaît très clairement que pour traiter le problème et lui trouver des solutions efficaces et durables il faut nécessairement en avoir une maîtrise fine quantitative et qualitative, ce qui est loin d'être le cas.

La création d'une structure de coordination de planification et d'actions intersectorielle et multidimensionnelle avec un organe exécutif et des antennes régionales et dans les pays d'accueils (ambassades) au niveau africain et mondial comme dans le cadre de la lutte contre le SIDA (ONUSIDA/CNLS) pourrait certainement permettre d'être plus efficace, compte tenu de la gravité et de l'urgence de ce problème.

L'exploitation des listes électorales dans les ambassades du Sénégal à l'étranger où les listes de Sénégalais ayant bénéficiés de la cartes de séjours dans les ambassades des pays d'accueil pourrait également beau coup aider pour avoir des données sur les compétences.

Dans tous les cas , la nécessité de mettre en place une base de donnée fine et précise sur cette cible vitale pour le développement du pays s'avère de plus en plus incontournable .

VIII-LES CAUSES DE L'EXODE DES COMPETENCES

L'exploitation et l'analyse des données recueillies nous indiquent au moins cinq causes principales, la dominante étant économique :

- 1 La différence de niveau de vie et de salaire dans un contexte de libéralisation et de mondialisation où la compétence est recherchée partout parce qu'elle est facteur de productivité et de compétitivité. C'est le système des vases communicants , un mouvement naturel qu'il faut maîtriser , gérer pour permettre au pays d'en tirer parti sans contraindre les intéressés.
- 2 L'inadéquation entre la structure de développement économique et sociale du pays (marché de l'emploi public et privé) et les profils générés par le système d'éducation et de formation ; (le marché ouest africain n'étant pour le moment que virtuelle)
- 3 Les insuffisances notées aussi bien dans le dispositif d'orientation des étudiants que dans la gestion des bénéficiaires de bourses étrangères pour assurer un bon suivi de leurs études et leur retour pour participer au développement du pays ;
- 4 L'absence de contrôle sur la mobilité des fonctionnaires qui émigrent souvent alors qu'il n'ont pas totalement satisfait les engagements quinquennaux, décennaux ,ou tri quinquennaux vis à vis de l'Etat ;

- 5 La propension à mettre en avant beaucoup plus ses intérêts propres au dessus des intérêts du pays ce qui dénote la nécessité de renforcer le civisme et le sentiment patriotique chez les formés .
- 6 Les pressions sociales dans une société où la solidarité est une valeur forte , même elle s'estompe en zone urbaine. C'est le démographe José de CASTRO qui disait que « dans les pays sous développés , il n'y a pas de problème de surpopulation mais il y'a peu de bras qui travaillent pour nourrir trop de bouches ».
- 7 Le manque de considération et la non facilitation de l'installation pour ceux qui ont pris leur courage à deux mains pour revenir travailler au pays.

1. La différence de niveau de vie et de salaire dans un contexte de libéralisation et de mondialisation où la compétence est recherchée partout parce qu'elle est facteur de productivité et de compétitivité

Les déficits notés aussi bien au niveau des salaires par rapport au niveau de qualification et au coût de la vie que par rapport à l'environnement de travail entre les pays d'accueil et les pays d'origine surtout après la chute du mur de Berlin qui a accéléré la mondialisation et la dévaluation qui a augmenté les écarts entre les pouvoirs d'achat des deux groupes de pays ;

Les organisations syndicales(CNTS,CSA,UNSAS...) ont élaboré des documents de négociation avec le gouvernement où ils indiquent les difficultés qu'ont par exemple les enseignants à l'université qui ont des salaires bruts variants entre trois cent milles francs pour les assistants et sept cent mille francs pour les maîtres de conférences avec des coût du logement qui se situe entre cent et cent cinquante mille avec des factures d'eau, d'électricité et de téléphones qui, réunis, s'élèvent à cent cinquante à deux cent milles francs environ.

Pour des cadres qui en même temps doivent faire face à d'autres coups comme ceux liés à l'alimentation ou au déplacement sans compter les pressions sociales de toutes natures, l'émigration et les possibilités de tripler ou de quadrupler le salaire tout en échappant aux pressions sociales , avec des conditions de travail améliorées , deviennent une forte tentation.

C'est le cas pour tous les autres cadres de ce niveau surtout dans le public. C'est pour dire que là également l'élargissement du marché de l'emploi dans le privé surtout avec des structures comme l'APIX, le Fonds national de promotion de la jeunesse, le club des polytechniciens chefs d'entreprises ou l'AGETIP devraient pouvoir aider à trouver des solutions à ce problème. Les salaires sont plus motivant dans le privé.

Dans ce cadre la décentralisation dont l'une des contraintes est la rareté des ressources humaines de qualité à la base représente une opportunité à condition qu'en déléguant les compétences on leur affecte les moyens correspondants.

2.L'inadéquation entre la structure de développement économique et sociale du pays (marché de l'emploi public et privé) et les profils générés par le système d'éducation et de formation .

En 1980 le Sénégal s'est retrouvé avec des centaines de « **maîtrisards** » en chômage dans le pays. L'opération maîtrisard fut mis sur pied pour pouvoir les utiliser. Ce fut un véritable échec et l'argent qui leur avait été prêté fut englouti dans une avalanche de faillites. Le résultat aujourd'hui est que au moins 80% des jeunes ayant un diplôme égal ou supérieur au BAC sont candidats à l'immigration.

Tout cela prouve à quel point non seulement le marché de l'emploi est étroit et mal organisé et planifié au Sénégal mais aussi le caractère inadapté et trop général les profils de formations.

Il faut dire dans ce cadre que l'existence d'un espace sous régional intégré et organisé aurait beaucoup élargi et stimulé le marché de l'emploi des compétences et contribuer à résoudre ce problème.

3. Les insuffisances notées dans le dispositif d'orientation des étudiants que dans la gestion des bénéficiaires de bourses étrangères pour assurer un bon suivi de leur études et leur retour pour participer au développement du pays .

Chaque année des centaines de boursiers quittent le pays. Les investigations faites sur les filières choisies permettent de constater qu'elles le sont beaucoup plus pour sortir du pays que par vacation. De même on constate qu'il n'y a aucun n'effort même au niveau des bourses offertes par l'Etat pour privilégier les étudiants qui optent pour les secteurs considérés comme prioritaires pour le Sénégal .

Ce n'est pas du tout surprenant car il est difficile de voir une ligne de cohérence entre les filières qu'il y a à l'Université de Dakar qui compte cette année près de 33000 étudiants et les besoins en ressource humaines de qualité pour promouvoir les secteurs prioritaires dans le développement du pays.

Le manque d'adéquation entre les formations dispensées et les priorités du pays pour son développement est un véritable gaspillage de ressources humaines matérielles et financières et pousse beaucoup de compétences à partir.

Nous l'avons effleuré plus haut en parlant du chômage des maîtrisards au début des années 80 ou de lui des ingénieurs polytechniciens en 87-88. Heureusement qu'ils ont trouvé une alternative en créant eux mêmes leurs entreprises et en s'épaulant entre eux.

Dans nos enquêtes nous n'avons également repéré aucun dispositif de suivi rigoureux des bénéficiaires de bourses étrangères pour les inciter à revenir au pays qui a investi de manière substantielle dans leur formation du CI à la Terminale.

En effet le Sénégal investi pour chacun de ces étudiants hors mis les infrastructures et les manuels trois cent milles francs(300 000F) pour chacun des un million trois cent milles(1 300 000F) élèves dans l'élémentaire en six ans et huit cent mille francs (800 000F) pour les quatre cent cinquante milles (450 000) apprenants de la sixième à la Terminale, sans compter que la bourse annuelle d'un étudiant coûte en moyenne à l'Etat sénégalais 3 500 000FCFA.

Il est tout à fait inadmissible que l'Etat ne puisse pas mettre en place un dispositif permettant de les suivre et de les inciter à revenir servir leur pays même si leur droits doit être respecter.

IX-2 LES PAYS D'ACCUEIL

Ils n'ont presque que des avantages en utilisant des personnels de cette catégories :

- Pour la plupart ces compétences émigrent régulièrement soit en restant après leur études parce qu'elles ont trouvé un emploi ou par suite d'un contrat avant leur départ du pays .
- Les salaires payés à cette catégorie sont souvent inférieurs à ceux payés à leurs collègues de même qualification habitant le pays.
- Ils payent des taxes comme tous les autres travailleurs du pays
- Le pays d'accueil bénéficie d'un capital humain à la formation duquel il n'a pas investie.

IX-3-LES PAYS D'ORIGINE

Les conséquences sont à la fois positives et négatives mais ce dernier aspect domine largement à moyen et long terme, surtout si certains préalables liés à la maîtrise du phénomène , sa coordination, sa planification , son suivi et son évaluation sont réglés.

- les aspects positifs sont liés à
 - l'argent envoyé par les émigrés (3 milliards par ceux qui sont en France en 2003) bien qu'il semble que les cadres envoient moins que les autres compte tenu du niveau de vie qu'ils ont choisi.
 - l'expérience acquise dans le pays d'accueil peut être considéré comme un plus s'il est réinvesti dans le pays d'origine.
 - Les aspects négatifs , de loin plus importants se présentent comme suit :
 - Une perte importante en nombre et en qualité de ressources humaines ayant coûté cher au pays
- A l'image des sportifs, une forte proportion de compétences se retrouve aujourd'hui dans des poste de travail en France ,aux Etat-Unis ,au Canada ou en Afrique alors que le Sénégal a investi des millions pour leur études , leur formation et leur à permis par l'expérience de gagner en efficacité.

Ces travailleurs envoient de l'argent au pays(trois cent milliards pour les émigrés en France en 2003 d'après le consul du Sénégal en France dans le « Soleil » du vendredi 23 octobre).

Mais que représente cette somme multipliée par quatre ou cinq à côté des effets que toutes ces compétences formées de manière adaptée et utilisées dans les filières prioritaires auraient eus sur le développement du pays.

Il fait dire assurément qu'à l'image des sportifs ou des footballeurs dans la dernière coupe du monde , l'effet serait démultiplicateur. Nous avons aujourd'hui d'éminents professeurs qui enseignent dans les grandes écoles en Europe ou en Amérique.

S'ils étaient restés dans les universités de Dakar ou de St Louis, chacun d'entre eux aurait pu influencer sur la formation de centaines d'étudiants à condition bien sûr que cette dernière soit adaptée au besoin de développement du pays.

Des ressources de moindre qualité remplacent souvent aux postes celles qui partent.

Les postes clés dans le pays ne sont pas toujours tenus par des agents compétents ce qui atténue de manière drastique la productivité et la compétitivité des entreprises et entraîne l'aggravation de la pauvreté et de la demande sociale dans le pays .

X/- LES PISTES DE SOLUTION

Les différentes pistes identifiées au cours de cette étude pour faire à ce problème se présentent comme suit :

1/L'écart entre les salaires et les conditions de vie et de travail

L'écart entre les salaires et les conditions de travail entre pays , de même que la libéralisation et la mondialisation sont des données incontournables qu'il faut transformer en ressources cherchant à :

- signer des accords de compensation avec les pays d'accueil
- faciliter le retour de ce compétences
- utiliser ces ressources sur place par Internet ou de manière ponctuelle pendant une partie de leur congés comme font certains partenaires dans le cadre de la coopération décentralisée. L'apport des ressortissants des régions au bord du fleuve Sénégal en investissement ou de l'association Rufisque – Bargny en France en matériels scolaire et sanitaire pourrait être répliqué dans le domaine des compétences pour le développement. C'est l'exemple que veut donner Modibo DIARRA par ses initiatives en Afrique. Cela a également commencé avec les médecins et étudiants sénégalais pendant les vacances citoyennes .

2/ l'inadéquation entre le système d'éducation et de formation et les priorités qui détermine le développement économique et social du pays .

C'est dans ce cadre d'ailleurs que depuis 1996 le Sénégal c'est engagé dans une réforme de ces programmes d'enseignement que l'on n'appel curriculum bâti à partir d'une option d'entrée par les compétences .Les différents plans de développement économique et social de même que le document stratégique de lutte contre la pauvreté rendent compte également de cet effort consistant à lier formation/ emploi/développement.

Il faut dire cependant que si la réforme du système éducatif a démarré dans l'enseignement élémentaire , elle n'a pas encore pris forme dans les autres ordres d'enseignement notamment dans l'enseignement technique et la formation professionnelle de même dans l'enseignement dans supérieur.

Dans ce dernier niveau d'enseignement ,jusqu'ici la formation à un caractère trop théorique et trop général et n'est pas orientée vers la résolution des problèmes posés par le développement du pays.

C'est ainsi que l'enjeu de la réforme curriculaire , de la petite enfance à l'Université, dans le secteur formel comme dans le non formel est de promouvoir une éducation et une formation beaucoup plus orientée vers la formation de citoyens responsables et d'agents de développement capable de lutter contre la pauvreté.

Mais cela n'est qu'un aspect de la question étant donné qu'il faut organiser le marché du travail dans les filières prioritaires avec des salaires et un environnement incitatif pour pouvoir garder ces ressources au service du pays .Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui .