ISSN 5004-1112 - E-ISSN 2600-6359 www.cerist-asjp.dz/183

مجلة تنمية الموارد البشرية

Fuite des cerveaux et compétences rares :

Entre quête d'épanouissement personnel et professionnel et impératifs stratégiques nationaux

MESSAOUR Riad
Université Batna 2, Algérie
r.messaour@univ-batna2.dz
0000-0001-6797-5900

HADRAOUI Errime
Université Batna 2, Algérie
e.khadraoui@univ-batna2.dz
0009-0009-9840-5359

Highlights

- Les concepts de flow et d'ikigai offrent un cadre innovant d'analyse de la mobilité académique.
- L'érosion de l'engagement professionnel et du sens au travail favorise les intentions de mobilité internationale.
- Une gouvernance universitaire plus performante constitue un levier majeur de rétention des compétences.

Keywords: Brain drain, Scarce skills, tertiary education and research, Flow and Ikigai, University governance

Informations: **Received**: 10/02/2026- **Accepted**: 28/06/2026 -**Published**: 30/06/2026

To cite this paper: MESSAOUR, R. & KHADRAOUI, E. (2026). Fuite des cerveaux et des compétences rares : entre quête d'épanouissement personnel et professionnel et impératifs stratégiques nationaux. *RDRH*, 21(1), 69-83; https://zenodo.org/records/21239175

Abstract

This study explores the emigration of highly skilled professionals from Algeria using a multidimensional abstract framework that transcends purely economic explanations. Drawing on a quantitative survey of 60 academic faculty and research staff across various Algerian universities and research institutions, it identifies the institutional, organizational, and existential factors driving international mobility intentions. The conceptual framework combines the concepts of flow and ikigai to examine both the conditions for optimal academic engagement and the alignment among work meaning, institutional recognition, social contribution, and financial reward. Findings reveal significant degradation of the research environment, marked by insufficient infrastructure, burdensome bureaucracy, ineffective governance, and inadequate professional valorization. These dysfunctions reinforce one another, undermining long-term scientific commitment. The desire to emigrate emerges not as opportunistic behavior but rather as a rational adaptive response to a persistent structural disconnect between professional aspirations and institutional realities.

Human resources development Journal publish under la licence Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International.

Titre	**Fuite des cerveaux et compétences rares**
Sous-titre	**entre quête d'épanouissement personnel et professionnel et impératifs stratégiques nationaux**

Résumé

L'Algérie, à l'instar de nombreux pays du Sud, est confrontée à une fuite croissante de ses compétences rares vers des pays offrant de meilleures conditions de travail et d'épanouissement. Cet article analyse les facteurs favorisant cet exode et les leviers susceptibles d'enrayer cette dynamique, en interrogeant les motivations profondes de ces départs à partir des concepts de flow et d'ikigai, ce qui permet de dépasser une lecture strictement économique du phénomène. Les intentions de mobilité apparaissent étroitement liées à l'absence d'un cadre institutionnel propice à l'innovation, à la reconnaissance professionnelle et à l'évolution de carrière. L'étude repose sur une analyse quantitative réalisé à partir d'une enquête par questionnaire diffusée auprès d'enseignants universitaires exerçant dans différentes universités algériennes. Les résultats mettent en évidence une insatisfaction généralisée concernant les infrastructures de recherche, la gouvernance universitaire, les modalités de reconnaissance scientifique et le climat de travail ; ces contraintes, agissant de manière cumulative, fragilisent l'engagement académique et alimentent les intentions de mobilité internationale, lesquelles demeurent toutefois conditionnelles à une amélioration substantielle et crédible des conditions d'exercice. L'article montre enfin que la fuite des compétences rares constitue un enjeu central de gouvernance universitaire et de politique scientifique.

Mots-clés : Fuite des cerveaux, Compétences rares, Enseignement supérieur et recherche, Flow et Ikigai, Gouvernance universitaire.

Introduction

La migration des compétences hautement qualifiées constitue l'un des défis structurels majeurs auxquels sont confrontés les pays en développement au XXI^{e} siècle, dans la mesure où elle affecte directement leur capacité à assurer un développement durable, une autonomie scientifique et une souveraineté effective dans les secteurs stratégiques de l'économie et du savoir (Docquier & Rapoport, 2012). En Algérie, ce phénomène s'est progressivement imposé comme une question centrale de politique publique, touchant de manière particulièrement sensible les domaines de la santé, de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et des technologies numériques, où les compétences dites rares deviennent paradoxalement de plus en plus indisponibles sur le territoire national.

Les données internationales disponibles confirment l'ampleur de cette dynamique migratoire. Un quart des diplômés algériens de l'enseignement supérieur envisagent une installation durable à l'étranger (Musette et al. 2019), tandis que l'UNESCO observe une augmentation significative de la participation des enseignants chercheurs algériens à des dispositifs de mobilité internationale, évolution qui tend de plus en plus vers une migration définitive (Musette et al. 2019). Ces tendances traduisent moins un simple mouvement conjoncturel qu'un phénomène structurel inscrit dans la durée.

Au-delà de leur dimension quantitative, ces flux migratoires révèlent une perte qualitative particulièrement préoccupante, dans la mesure où ils concernent majoritairement des profils hautement spécialisés, jeunes docteurs formés à l'international, chercheurs confirmés, enseignants plurilingues et professionnels disposant d'un fort potentiel d'innovation. Ces catégories constituent

pourtant un levier essentiel pour la production scientifique, le renouvellement pédagogique et le développement d'une économie fondée sur le savoir.

L'impact économique de cette hémorragie intellectuelle est considérable. Les estimations proposées par Goumeziane (2016) évaluent à environ 165 milliards de dollars le coût des investissements publics engagés dans la formation de plus de 500 000 Algériens ayant quitté le pays sur une période de trois décennies. Ce constat met en lumière un paradoxe structurel profond.

Alors que l'État consent des efforts financiers soutenus en matière de formation supérieure, il ne parvient pas à convertir durablement ces investissements en capital humain mobilisable au service du développement national.

Toutefois, réduire la fuite des cerveaux à une lecture strictement économique ou budgétaire serait insuffisant. Ce phénomène renvoie également à des aspirations individuelles légitimes à évoluer dans des environnements professionnels offrant des conditions de travail stimulantes, une reconnaissance institutionnelle tangible et des perspectives de carrière compatibles avec les exigences de l'excellence scientifique et professionnelle. La question de la fuite des cerveaux interroge ainsi, de manière plus fondamentale, la capacité du système universitaire et professionnel algérien à produire du sens, de la reconnaissance et des trajectoires d'accomplissement durable.

Ainsi, la présente recherche se donne pour objectif d'analyser la fuite des compétences rares en Algérie à partir d'une approche multidimensionnelle articulant données empiriques et cadres conceptuels issus des sciences humaines et sociales.

L'étude poursuit trois objectifs complémentaires. Il s'agit d'abord d'identifier les principaux facteurs structurels, organisationnels et socioculturels à l'origine de l'exode des compétences. Il s'agit ensuite de comprendre le rôle des aspirations personnelles et professionnelles dans la décision migratoire, en dépassant les explications réductrices centrées uniquement sur les différentiels salariaux. Il s'agit enfin d'examiner les conditions susceptibles de favoriser des stratégies de rétention plus adaptées aux réalités du contexte algérien contemporain.

Ces objectifs convergent vers une question de recherche centrale qui structure l'ensemble de l'analyse. Quels sont les déterminants majeurs de l'exode des compétences rares algériennes dans un contexte marqué par la tension entre quête individuelle d'épanouissement et impératifs stratégiques nationaux ?

Répondre à cette interrogation implique la mobilisation d'un cadre d'analyse capable d'articuler simultanément les dimensions institutionnelles, professionnelles et existentielles de l'activité scientifique. L'hypothèse défendue dans cette recherche est que les intentions de mobilité internationale ne s'expliquent pas uniquement par des contraintes externes, mais également par la manière dont les individus perçoivent leur expérience professionnelle quotidienne et la cohérence globale de leur trajectoire de carrière.

Dans cette perspective, les concepts de flow et d'ikigai offrent un renouvellement théorique de l'analyse de la fuite des cerveaux. En effet, le flow permet d'examiner dans quelle mesure l'environnement institutionnel favorise ou entrave l'immersion optimale dans l'activité scientifique, tandis que l'ikigai éclaire le degré d'alignement entre les aspirations professionnelles des enseignants-chercheurs, leur contribution sociale, la reconnaissance reçue et les perspectives matérielles offertes par leur environnement de travail. L'hypothèse sous-jacente est que l'érosion simultanée du flow et de l'ikigai augmente la probabilité de nourrir des intentions de mobilité

internationale. Ainsi, la fuite des cerveaux peut être appréhendée non seulement comme une réponse à des contraintes structurelles, mais également comme une stratégie de recherche d'environnements plus propices à l'épanouissement professionnel et existentiel.

1.Les secteurs stratégiques confrontés à l'exode des compétences

Afin de saisir concrètement les manifestations de la fuite des cerveaux en Algérie, il convient d'examiner les secteurs stratégiques les plus directement affectés par ce phénomène. Cette approche sectorielle permet de mettre en évidence des dynamiques spécifiques tout en révélant l'existence de dysfonctionnements transversaux du système national de formation et d'emploi des compétences.

1.1. Le secteur de la santé

Afin de saisir concrètement les manifestations de la fuite des cerveaux en Algérie, il convient d'examiner les secteurs stratégiques les plus directement affectés par ce phénomène. Cette approche sectorielle permet de mettre en évidence des dynamiques spécifiques tout en révélant l'existence de dysfonctionnements transversaux du système national de formation et d'emploi des compétences.

1.2. L'enseignement supérieur et la recherche scientifique

Le secteur universitaire est, lui aussi, profondément affecté par la mobilité internationale devenue définitive d'un nombre croissant d'enseignants chercheurs. L'UNESCO (2022) souligne que la participation accrue des universitaires algériens aux programmes de mobilité internationale s'accompagne d'une tendance marquée à l'installation durable à l'étranger. Cette dynamique fragilise la qualité de la formation universitaire, ralentit la production scientifique nationale et compromet les efforts de renouvellement pédagogique.

Les facteurs explicatifs avancés dans la littérature convergent autour de plusieurs éléments récurrents. Ils incluent l'accès limité aux financements de recherche, la lourdeur administrative, la faiblesse de l'autonomie académique et une reconnaissance institutionnelle jugée insuffisante au regard des exigences du métier scientifique (Benrabah, 2018).

1.3. Les technologies numériques et l'économie du savoir

Le secteur des nouvelles technologies connaît une forme d'exode moins visible mais tout aussi stratégique. En effet, un départ soutenu de talents du numérique vers les écosystèmes technologiques européens et nord-américains a été constaté ces dernières années (International Labour Organization, 2014). Les analyses sur les flux migratoires des professionnels du numérique placent l'Algérie parmi les pays du Maghreb connaissant une forte émigration de développeurs et d'ingénieurs informatiques (Othmani, 2023).

Cette fuite prive le pays de compétences indispensables à la transformation numérique, à l'innovation technologique et à la construction d'une économie fondée sur le savoir, alors même que ces domaines constituent aujourd'hui des leviers stratégiques incontournables du développement.

L'analyse de ces trois secteurs met en évidence un phénomène systémique qui dépasse les spécificités professionnelles. Elle invite à mobiliser des cadres théoriques capables d'articuler les dimensions institutionnelles, psychologiques et existentielles des trajectoires migratoires.

2. Cadre théorique et ancrage conceptuel

Pour comprendre les ressorts profonds de la décision migratoire des compétences hautement qualifiées, cette recherche mobilise deux concepts complémentaires issus de la psychologie positive et de la philosophie du travail, à savoir le flow et l'ikigai. Ces cadres permettent d'éclairer

respectivement l'expérience quotidienne du travail et la quête de sens qui structure les trajectoires professionnelles à long terme.

Le concept de flow, développé par Csíkszentmihályi (2004), renvoie à un état d'engagement optimal dans l'activité, caractérisé par une immersion totale, une concentration profonde et une adéquation perçue entre compétences et défis. Les travaux de Nakamura et Csíkszentmihályi (2009) montrent que cet état est étroitement associé à la créativité, à la performance et au bien être psychologique. Son absence prolongée, notamment dans des environnements institutionnels contraignants, favorise la démotivation et le désengagement professionnel (Deci & Ryan, 2000 ; Dörnyei, 2010).

Le concept japonais d'ikigai offre une perspective complémentaire centrée sur la cohérence existentielle des parcours professionnels. Il renvoie à l'articulation harmonieuse entre passion, compétence, utilité sociale et reconnaissance économique (García & Miralles, 2018). Lorsque cette cohérence fait défaut, les individus éprouvent frustration, perte de sens ou insécurité professionnelle, ce qui peut constituer un puissant facteur de mobilité internationale.

Pris conjointement, le flow et l'ikigai permettent de dépasser les approches strictement économiques de la fuite des cerveaux. Ils mettent en évidence le rôle central des conditions institutionnelles dans la capacité des systèmes nationaux à offrir simultanément un engagement professionnel de qualité et une trajectoire de sens durable. Lorsque ces deux dimensions ne sont pas réunies, la migration apparaît moins comme une rupture que comme une stratégie rationnelle d'ajustement existentiel et professionnel.

Les travaux de Docquier et Rapoport (2012) confirment que la fuite des cerveaux constitue un indicateur qualitatif du fonctionnement institutionnel global. En contexte algérien, plusieurs études soulignent une déconnexion persistante entre les discours officiels valorisant la science et les conditions concrètes d'exercice du métier académique et scientifique (Benrabah, 2018).

L'intérêt analytique de l'articulation entre flow et ikigai réside dans leur complémentarité. En effet, conjointement, ils offrent une grille de lecture permettant de comprendre pourquoi certains enseignants-chercheurs envisagent une mobilité internationale même lorsque les considérations salariales ne constituent pas leur motivation principale.

Toutefois, ces deux concepts peuvent présenter certains biais qu'il convient de prendre en considération. D'une part, le flow renvoie essentiellement à une expérience subjective dont l'intensité peut varier selon les individus et les contextes. D'autre part, l'ikigai est un concept culturellement situé dont la transposition à d'autres environnements socioprofessionnels nécessite une certaine prudence interprétative. Ces biais n'invalident pas leur pertinence analytique dans le cadre de cette recherche. Elles invitent plutôt à considérer ces concepts comme des outils complémentaires permettant d'enrichir la compréhension des déterminants de la mobilité académique, sans prétendre expliquer à eux seuls l'ensemble des mécanismes de la fuite des cerveaux.

3. Méthodologie

Notre étude repose sur une enquête quantitative conduite au moyen d'un questionnaire structuré adressé à des enseignants universitaires exerçant dans différentes universités algériennes. Le questionnaire a été transmis aux enseignants chercheurs relevant de disciplines et de statuts académiques variés exerçant dans plusieurs universités algériennes, afin de couvrir une diversité de

situations professionnelles au sein de l'enseignement supérieur algérien. Au terme de la période de collecte, 60 questionnaires exploitables ont été recueillis, constituant l'échantillon effectif de l'étude.

La diffusion de l'instrument s'est effectuée en ligne à l'aide de la plateforme Google Forms, choix justifié par la dispersion géographique des répondants et par la volonté de faciliter l'accès à l'enquête dans un contexte universitaire fortement numérisé. La collecte des données s'est déroulée au cours du troisième trimestre de l'année 2025.

Concernant les critères d'inclusion, l'étude a retenu l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs permanents exerçant dans des établissements algériens d'enseignement supérieur ou de recherche. L'absence de critères restrictifs résulte d'un choix méthodologique visant à appréhender la diversité des situations professionnelles susceptibles d'influencer les intentions de mobilité. Cette stratégie permet de prendre en compte la pluralité des expériences académiques tout en évitant une sélection susceptible de réduire artificiellement la variabilité des perceptions recueillies.

Cette recherche s'inscrit dans une démarche essentiellement exploratoire visant moins à produire des estimations statistiques représentatives qu'à mettre en évidence des tendances récurrentes, des logiques d'action et des mécanismes susceptibles d'éclairer les intentions de mobilité des enseignants-chercheurs. Dès lors, la portée des résultats relève davantage d'une généralisation analytique que d'une généralisation statistique. Les conclusions proposées permettent ainsi d'identifier des dynamiques significatives et des pistes d'interprétation susceptibles d'alimenter la réflexion sur la rétention des compétences académiques dans le contexte algérien, tout en appelant des investigations complémentaires fondées sur des échantillons plus larges et plus diversifiés.

Le questionnaire a été conçu en référence explicite aux concepts de flow et d'ikigai, mobilisés comme cadres théoriques permettant d'analyser les ressorts psychologiques et existentiels de l'engagement professionnel et des intentions de mobilité. Le lien entre ces concepts et les items empiriques a été opéré par une opérationnalisation progressive des dimensions théoriques, chaque concept étant décliné en indicateurs observables issus de la littérature scientifique. Ainsi, le flow est appréhendé à travers des items portant sur le niveau de stimulation intellectuelle, l'autonomie dans le travail, la clarté des objectifs, le sentiment de compétence et la qualité du climat organisationnel, tandis que l'ikigai est exploré à partir de questions relatives au sens attribué à l'activité académique, à la reconnaissance institutionnelle, à l'utilité sociale perçue du travail et à la cohérence entre aspirations personnelles et trajectoire professionnelle. Cette correspondance conceptuelle vise à assurer une cohérence interne entre le cadre théorique mobilisé et les dimensions empiriquement mesurées.

Le questionnaire est structuré en huit sections couvrant les données sociodémographiques, les infrastructures et conditions de travail, la gouvernance universitaire et la stratégie de recherche, l'activité scientifique et l'innovation, la reconnaissance et la progression professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'épanouissement intellectuel et professionnel, ainsi que les intentions de mobilité académique. Les réponses sont recueillies à l'aide d'une échelle de Likert à cinq modalités permettant de mesurer le degré de satisfaction ou d'accord des répondants.

En matière de validité et de fiabilité, plusieurs précautions méthodologiques ont été prises dans les limites de l'enquête menée. La validité de contenu a été recherchée par un ancrage systématique des items dans la littérature existante sur l'engagement académique, la motivation

professionnelle et la mobilité des enseignants chercheurs, ce qui permet d'assurer une adéquation conceptuelle entre les questions posées et les phénomènes étudiés. La cohérence interne de l'instrument a été privilégiée par une formulation claire et non ambiguë des items, ainsi que par l'organisation logique des sections, afin de réduire les biais de compréhension et les effets de fatigue cognitive chez les répondants. Afin de renforcer la validité de contenu de l'instrument, le questionnaire a fait l'objet d'une phase de relecture préalable auprès d'un groupe restreint d'enseignants-chercheurs permettant de vérifier la clarté des formulations, la pertinence des items et leur adéquation avec les concepts mobilisés. Les observations recueillies ont conduit à reformuler certaines questions afin de réduire les risques d'ambiguïté et d'améliorer la cohérence globale de l'instrument.

3.1. L'échantillon

L'échantillon de l'étude est composé de 60 répondants[1], incluant 50 enseignants chercheurs exerçant dans différentes universités algériennes et 10 chercheurs permanents affiliés à des structures de recherche. Cette composition permet d'appréhender le phénomène de la fuite des compétences à partir de profils engagés dans l'enseignement supérieur, la recherche scientifique ou à l'interface de ces deux activités.

La répartition par sexe, présentée dans la figure 1, fait apparaître une nette majorité féminine, avec 48 femmes et 12 hommes. Cette configuration reflète la féminisation du personnel académique et scientifique, particulièrement marquée dans les sciences humaines et sociales, et n'introduit pas de biais majeur dès lors que l'analyse porte sur les perceptions professionnelles, les conditions institutionnelles et les intentions de mobilité.

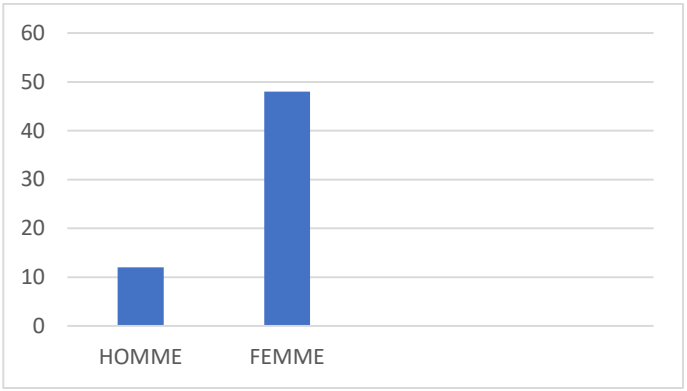


Figure 1 : Répartition de l'échantillon par sexe

La distribution par tranche d'âge, illustrée dans la figure 2, montre une concentration très forte des répondants dans la tranche comprise entre 35 et 50 ans, qui regroupe 48 participants. Les enseignants et chercheurs âgés de moins de 35 ans et ceux de plus de 50 ans sont faiblement représentés. Cette structure générationnelle situe l'échantillon dans une phase clé de consolidation de carrière, période durant laquelle les attentes en matière de reconnaissance, de progression professionnelle et de projection institutionnelle sont particulièrement saillantes.

[1] Ce nombre de réponses s'explique notamment par la faible participation d'une partie des enseignants-chercheurs sollicités, malgré plusieurs relances effectuées durant la phase de collecte des données. Cette situation, fréquemment observée dans les enquêtes portant sur les pratiques et perceptions professionnelles, a restreint l'ampleur de l'échantillon initialement envisagé.

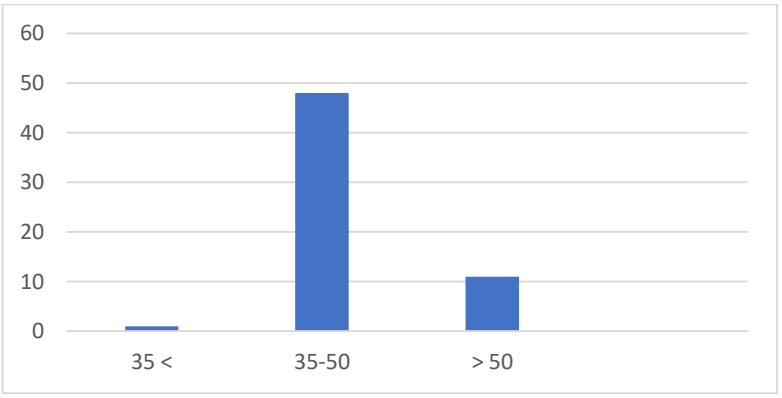


Figure 2 : Répartition de l'échantillon par âge

La répartition par grade académique, représentée dans la figure 3, couvre l'ensemble des statuts universitaires, allant des Maîtres Assistants aux Professeurs. L'échantillon se compose de 11 Maîtres Assistants, 14 Maîtres de Conférences B, 28 Maîtres de Conférences A et 7 Professeurs. Cette diversité statutaire permet d'analyser la fuite des compétences à différents niveaux de responsabilité académique, en tenant compte de trajectoires professionnelles différenciées et de rapports institutionnels variables au travail scientifique.

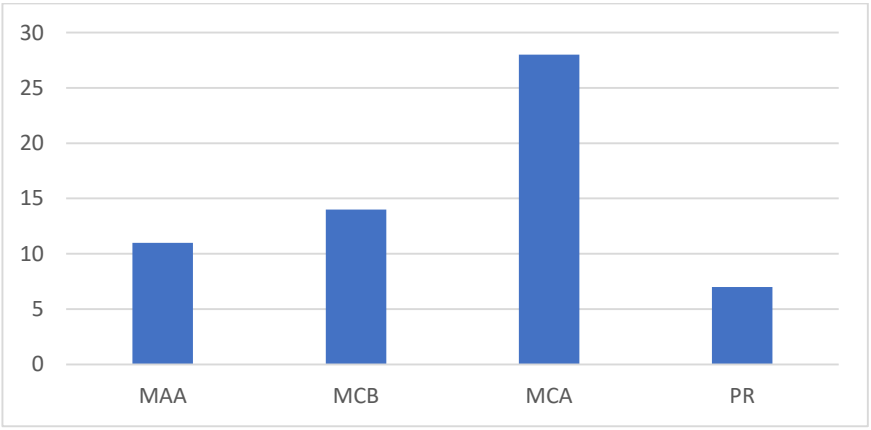


Figure 2 : Répartition de l'échantillon par grade

1. Analyse des résultats

4.1. Infrastructures et conditions de travail

L'analyse met en évidence une situation très préoccupante concernant les conditions matérielles de recherche. Les scores moyens, sur une échelle de 1 à 5, sont extrêmement faibles 1,55 pour les ressources logistiques, avec plus de 86,7 % des répondants qui les jugent insuffisantes ; 1,4 pour le budget de recherche, insuffisant pour 90 % d'entre eux ; et enfin, près de 70 % déclarent un accès très limité, voire inexistant, aux laboratoires et équipements.

Ces résultats montrent clairement un sous-investissement structurel qui prive les enseignants-chercheurs des moyens essentiels à leur travail et crée un écart important avec les standards internationaux, ce qui constitue un facteur majeur de démotivation.

Un autre point critique ressort très nettement des réponses est celui du poids de la bureaucratie. En effet, l'un des dysfonctionnements les plus souvent signalés est la lourdeur administrative qui ralentit fortement le travail scientifique. Les procédures liées aux achats, aux missions ou encore aux remboursements obtiennent un score moyen de 1,5/5, et 87,5 % des participants se déclarent fortement insatisfaits. Cette lenteur administrative entrave directement l'avancement des projets,

alimente la frustration et limite toute possibilité de concentration optimale, pourtant essentielle à l'état de flow.

4.2. Gouvernance et stratégie de recherche

Les répondants soulignent massivement le manque d'expertise scientifique des responsables institutionnels. L'item évaluant leur expérience en recherche obtient une moyenne de 1,8/5, et 82,5 % estiment que leurs dirigeants ne maîtrisent pas suffisamment les enjeux actuels de la recherche. Ce déficit se reflète dans l'absence de vision stratégique, le score n'atteint que 1,6/5, et 85 % des participants déclarent que leur établissement ne dispose d'aucune stratégie clairement définie. Cette situation alimente l'impression de fonctionner « à vue », sans orientation collective.

Le faible renouvellement des cadres dirigeants, déjà mis en évidence dans d'autres travaux (Mebtoul, 2002), accentue le décalage entre une génération d'enseignants-chercheurs plus jeunes, formés aux standards internationaux, et une administration dont les pratiques ne répondent plus aux exigences actuelles de la recherche.

4.3. Reconnaissance et progression

Les indicateurs montrent un déficit marqué, touchant directement l'équilibre professionnel décrit par l'Ikigai. La reconnaissance des publications n'obtient qu'une moyenne de 2,1/5, tandis que la transparence des promotions baisse à 1,9/5, et l'adéquation entre rémunération et contributions scientifiques à 1,7/5. D'ailleurs, 82,5 % des répondants estiment que leur salaire ne reflète pas leur travail scientifique, et 77,5 % jugent les promotions peu équitables.

À cela s'ajoute une absence de retour constructif sur les projets, avec une moyenne de 2,0/5, et surtout une exclusion quasi totale des décisions stratégiques 90 % des enseignants-chercheurs déclarent ne pas être associés aux orientations majeures de leur établissement. Ce manque de reconnaissance, à la fois symbolique et institutionnelle, nourrit un profond sentiment de marginalisation.

L'enquête montre que, si la passion pour la recherche et la transmission demeure forte et que les compétences scientifiques sont régulièrement mises en œuvre, les contributions des enseignants-chercheurs ne sont que peu intégrées dans les politiques nationales 80 % des répondants le signalent, et la rémunération est largement insuffisante selon 82,5 % des enseignants.

Cette rupture entre ce qu'ils aiment, ce en quoi ils excellent, ce dont le monde a besoin et ce pour quoi ils sont rémunérés engendre une insatisfaction profonde, favorisant la tentation de chercher ailleurs des conditions plus alignées avec leurs aspirations et leur expertise.

4.4. Équilibre vie professionnelle/personnelles

L'enquête révèle que 72,5 % des enseignants-chercheurs évoluent dans un environnement marqué par tensions, rapports de force ou harcèlement moral, avec un score moyen de 2,3/5. Les perspectives de progression sont jugées limitées (2,2/5, 75 %), et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est difficile à maintenir (2,4/5, 67,5 %).

En somme, la combinaison de ce climat stressant avec l'absence de ressources, la lourdeur bureaucratique, le déficit de reconnaissance et la rémunération insuffisante crée un terrain propice à la démotivation et au désengagement, préparant ainsi la décision de chercher des opportunités à l'étranger.

4.5. Intention de mobilité

Les résultats sont préoccupants, 37,5 % ont déjà entrepris ou sérieusement envisagé des

démarches d'émigration, et 62,5 % envisagent de quitter le pays dans les deux prochaines années. Pourtant, 85 % déclarent qu'ils resteraient si leurs conditions s'amélioraient, révélant un attachement ambivalent à l'Algérie.

Les destinations privilégiées sont le Canada (32,5 %), l'Europe (27,5 %) et les pays du Golfe (12,5 %). Les motivations principales sont la rémunération (47,5 %), la reconnaissance professionnelle (22,5 %), un meilleur cadre pour la famille (15 %) et un environnement scientifique stimulant (10 %). Ainsi, si le salaire reste central, les facteurs immatériels (reconnaissance, épanouissement professionnel et qualité de vie) jouent un rôle déterminant dans la décision de partir.

L'examen transversal des réponses suggère par ailleurs l'existence de relations entre certaines caractéristiques individuelles et les intentions de mobilité. Les répondants appartenant aux grades Maîtres de conférences (A & B), correspondant généralement à une phase de consolidation de carrière, semblent exprimer les niveaux d'insatisfaction les plus élevés en matière de reconnaissance et de progression professionnelle. De même, les répondants situés dans la tranche d'âge de 35 à 50 ans, qui représente la majorité de l'échantillon, apparaissent particulièrement sensibles aux perspectives de développement scientifique et aux opportunités d'évolution de carrière.

Ces tendances convergent vers l'idée selon laquelle les intentions de mobilité résultent d'une combinaison de facteurs institutionnels, professionnels et personnels plutôt que d'un déterminant unique. Cette observation renforce la pertinence du cadre théorique mobilisé, qui appréhende la décision migratoire comme le produit d'interactions complexes entre expérience professionnelle, reconnaissance institutionnelle et quête de sens.

1. Discussion générale des résultats

Les résultats obtenus mettent en évidence le caractère profondément systémique des facteurs associés aux intentions de mobilité des enseignants-chercheurs algériens. L'analyse révèle une accumulation de contraintes touchant simultanément les infrastructures de recherche, les modes de gouvernance, les mécanismes de reconnaissance professionnelle et les perspectives de développement de carrière. Cette convergence de difficultés suggère que la mobilité internationale ne peut être interprétée comme la conséquence d'un facteur isolé, mais plutôt comme le produit d'un environnement institutionnel perçu comme insuffisamment favorable à l'exercice de l'activité scientifique.

Cette observation rejoint plusieurs travaux internationaux consacrés à la mobilité des travailleurs hautement qualifiés. Les recherches de Docquier et Rapoport (2012) ont notamment montré que les dynamiques migratoires des compétences rares dépendent largement de la qualité des institutions et des opportunités offertes dans les pays d'origine. De manière similaire, la littérature sur les carrières académiques souligne que l'autonomie professionnelle, l'accès aux ressources scientifiques, les possibilités de progression et la reconnaissance institutionnelle constituent des facteurs déterminants dans les stratégies de rétention des talents. Les résultats obtenus dans le contexte algérien présentent de fortes convergences avec ces travaux en mettant en évidence le poids des contraintes organisationnelles et institutionnelles dans la construction des intentions de mobilité.

La faiblesse des ressources matérielles et financières apparaît comme l'une des manifestations les plus visibles de ces contraintes. Les scores particulièrement faibles attribués aux infrastructures, aux budgets de recherche et à l'accès aux équipements témoignent d'un environnement qui limite la

capacité des enseignants-chercheurs à développer pleinement leurs activités scientifiques. Cette situation est renforcée par la lourdeur des procédures administratives qui ralentissent la mise en œuvre des projets de recherche et réduisent l'autonomie des acteurs académiques. L'ensemble de ces éléments contribue à créer un décalage entre les exigences de la production scientifique contemporaine et les conditions réelles d'exercice du métier.

L'interprétation de ces résultats à travers le concept de flow permet d'approfondir leur compréhension. Selon cette perspective, l'engagement optimal dans une activité suppose l'existence de conditions favorisant la concentration, l'autonomie et la mobilisation des compétences. Or, les contraintes administratives, le manque de ressources et l'absence de soutien institutionnel mis en évidence dans cette étude semblent compromettre la possibilité d'atteindre cet état d'engagement. Les difficultés rencontrées par les enseignants-chercheurs ne relèvent donc pas uniquement d'un déficit de moyens matériels ; elles affectent également la qualité de l'expérience professionnelle quotidienne et la possibilité de s'investir pleinement dans les activités de recherche, d'enseignement et d'innovation.

Les résultats relatifs à la reconnaissance institutionnelle apportent un second niveau d'analyse particulièrement important. Les faibles scores enregistrés concernant la valorisation des publications scientifiques, la transparence des promotions, l'adéquation entre rémunération et contribution scientifique ou encore la participation aux décisions stratégiques traduisent un sentiment largement partagé de marginalisation professionnelle. Cette situation apparaît d'autant plus problématique que la majorité des répondants déclarent conserver un fort attachement à la recherche et à la transmission des savoirs. L'insatisfaction exprimée ne résulte donc pas d'un désengagement vis-à-vis du métier, mais plutôt d'un décalage entre l'investissement consenti et la reconnaissance obtenue.

Cette configuration peut être interprétée à la lumière du concept d'ikigai. Les résultats suggèrent en effet une fragilisation progressive de l'équilibre entre plusieurs dimensions constitutives de l'accomplissement professionnel : la passion pour l'activité scientifique, la mobilisation des compétences, l'utilité sociale du travail réalisé et les formes de reconnaissance institutionnelle ou matérielle associées à cette contribution. Lorsque cet équilibre se dégrade durablement, les perspectives offertes par d'autres environnements académiques peuvent apparaître comme davantage susceptibles de répondre aux attentes professionnelles et personnelles des individus.

L'analyse des intentions de mobilité confirme cette interprétation. Si la rémunération demeure un facteur important pour une partie des répondants, elle n'apparaît pas comme l'unique motivation du départ. Les attentes liées à la reconnaissance professionnelle, à la qualité de l'environnement scientifique, aux possibilités d'évolution de carrière ou encore aux conditions de vie occupent également une place significative dans les projets de mobilité. Cette diversité des motivations confirme que les décisions migratoires des enseignants-chercheurs s'inscrivent dans des logiques complexes associant dimensions matérielles, professionnelles et symboliques.

Un résultat mérite une attention particulière. En effet, malgré l'importance des intentions de mobilité observées, 85 % des répondants déclarent qu'ils envisageraient de rester en Algérie si leurs conditions de travail s'amélioraient. Cette donnée suggère que les projets de départ ne traduisent pas nécessairement une rupture avec le pays d'origine, mais davantage une réaction à un environnement professionnel jugé insuffisamment favorable à l'épanouissement scientifique. Elle met également en

évidence l'existence d'une marge d'action potentielle pour les politiques publiques de rétention des compétences.

L'interprétation de ces résultats appelle néanmoins certaines précautions. Les facteurs identifiés dans cette étude ne sauraient être considérés comme les seuls déterminants des intentions de mobilité internationale. Les trajectoires migratoires demeurent influencées par de multiples variables, notamment les situations familiales, les réseaux académiques internationaux, les opportunités professionnelles extérieures ou les parcours individuels. Toutefois, la forte convergence des réponses recueillies suggère que les dysfonctionnements institutionnels mis en évidence constituent des facteurs significatifs susceptibles d'accroître la probabilité d'un départ vers l'étranger.

1. Vers un modèle intégré de rétention et de valorisation des compétences rares

À la lumière des résultats obtenus, la rétention des compétences scientifiques ne peut être envisagée à travers des mesures ponctuelles ou sectorielles. Elle suppose une approche globale, cohérente et durable, fondée sur la reconnaissance du rôle stratégique des enseignants-chercheurs dans la production de savoirs, l'innovation et le rayonnement académique du pays.

Un tel modèle implique d'abord un engagement clair en faveur d'un renforcement substantiel des infrastructures de recherche. L'augmentation des budgets, la modernisation des laboratoires, l'acquisition d'équipements adaptés aux standards internationaux et le développement de plateformes technologiques mutualisées constituent des conditions préalables à toute ambition scientifique crédible. Sans ce socle matériel, les compétences existantes ne peuvent être pleinement mobilisées ni valorisées.

Parallèlement, la réforme de la gouvernance universitaire apparaît indispensable. Elle passe par la professionnalisation des fonctions de direction, la simplification des procédures administratives et l'instauration de mécanismes transparents d'évaluation et de promotion fondés sur des critères scientifiques explicites. Une gouvernance plus lisible, plus participative et davantage orientée vers la recherche permettrait de restaurer la confiance institutionnelle et de donner une visibilité aux trajectoires académiques.

L'amélioration des conditions salariales et matérielles constitue également un levier central. La revalorisation des grilles de rémunération, l'introduction de primes liées à l'activité scientifique et la mise en place de dispositifs de soutien à la publication (frais de publication, traduction, accompagnement éditorial) contribueraient à réduire le décalage entre l'investissement intellectuel consenti et la reconnaissance effective accordée.

À ces dimensions matérielles et organisationnelles s'ajoute une exigence fondamentale de reconnaissance professionnelle. L'association réelle des enseignants-chercheurs aux décisions stratégiques, la valorisation institutionnelle des productions scientifiques et la mise en visibilité des réussites académiques nationales sont autant de facteurs susceptibles de renforcer le sentiment d'appartenance et d'utilité sociale.

Enfin, l'amélioration du climat de travail constitue une condition de réussite. La prévention du stress professionnel, la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et l'instauration de relations de travail respectueuses sont indispensables pour garantir un environnement propice à l'épanouissement intellectuel et à l'engagement durable.

Ces différentes dimensions ne peuvent produire d'effets significatifs que si elles sont pensées

et mises en œuvre de manière cohérente, progressive et crédible. Seule une politique scientifique fondée sur un engagement institutionnel durable, adossée à des ressources budgétaires adéquates et à une volonté politique affirmée, est susceptible de convaincre les enseignants-chercheurs que leur avenir académique et scientifique peut s'inscrire durablement dans le contexte national.

Conclusion

Cette recherche met en évidence que la fuite des compétences rares en Algérie ne peut être appréhendée comme un simple phénomène migratoire réductible à des différentiels économiques ou à des logiques individuelles opportunistes. Les résultats empiriques montrent au contraire qu'elle s'inscrit dans un processus structurel durable, résultant de l'interaction entre des contraintes institutionnelles persistantes et des aspirations professionnelles insuffisamment satisfaites en matière de reconnaissance, d'évolution de carrière et d'accomplissement professionnel.

L'analyse quantitative révèle une convergence nette des perceptions exprimées par les enseignants-chercheurs, caractérisée par une insuffisance chronique des infrastructures de recherche, une gouvernance universitaire perçue comme peu stratégique et faiblement professionnalisée, ainsi qu'un déficit marqué de reconnaissance scientifique et institutionnelle. Ces éléments, loin d'agir de manière isolée, se renforcent mutuellement et produisent un environnement de travail peu propice à l'engagement intellectuel soutenu, à l'innovation et à la projection professionnelle à long terme.

L'apport conceptuel mobilisant les notions de *flow* et d'*ikigai* permet d'éclairer les ressorts profonds de cette dynamique. Les données montrent que l'impossibilité de maintenir un engagement optimal dans l'activité scientifique, conjuguée à une rupture durable entre sens du travail, utilité sociale perçue, reconnaissance institutionnelle et rémunération, fragilise l'ancrage professionnel des enseignants-chercheurs. Dans ce contexte, l'intention de mobilité internationale apparaît moins comme une rupture choisie que comme une stratégie d'ajustement professionnelle visant à rechercher un environnement davantage compatible avec les attentes scientifiques, professionnelles et personnelles des individus.

L'un des enseignements majeurs de cette étude réside dans le caractère conditionnel de cette intention migratoire. La forte proportion de répondants déclarant qu'ils renonceraient à l'émigration en cas d'amélioration substantielle et crédible de leurs conditions de travail souligne l'existence d'un attachement réel au cadre national. Ce constat suggère que les intentions de mobilité observées ne traduisent pas nécessairement une rupture définitive avec le cadre national et qu'il existe encore des marges d'action significatives en matière de rétention et de valorisation du capital humain scientifique.

En ce sens, la fuite des compétences rares constitue un indicateur particulièrement révélateur du fonctionnement global du système universitaire et de recherche. Elle interroge directement les choix de gouvernance, les priorités budgétaires, les dispositifs de reconnaissance et la capacité institutionnelle à offrir des trajectoires professionnelles cohérentes et motivantes. La réponse à ce défi ne saurait se limiter à des mesures incitatives ponctuelles ; elle suppose une refondation progressive et intégrée de la politique scientifique, fondée sur la cohérence, la transparence et la durabilité.

Enfin, la question de la rétention des compétences rares dépasse le cadre sectoriel de l'enseignement supérieur. Elle constitue un enjeu stratégique majeur pour la souveraineté

scientifique, le développement économique et la capacité du pays à inscrire durablement son avenir dans une économie mondiale fondée sur le savoir.

Références bibliographiques

2. Benrabah, M. (2018). Language conflict in Algeria: From colonialism to post-independence. Multilingual Matters.

3. Csíkszentmihályi, M. (2004). Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention. Harper Perennial.

4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « what » and « why » of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

5. Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. Journal of Economic Literature, 50(3), 681–730. https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681

6. Dörnyei, Z. (2010). The psychology of second language acquisition. Oxford University Press.

7. García, H., & Miralles, F. (2018). Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life. Penguin Books.

8. Goumeziane, S. (2016, 26 septembre). Algérie : La fuite des cerveaux a coûté au pays 165 milliards de dollars en 30 ans. Agence Ecofin. https://www.agenceecofin.com/gestion-publique/2609-41128-algerie-la-fuite-des-cerveaux-a-coute-au-pays-165-milliards-en-30-ans-selon-goumeziane

9. International Labour Organization. (2014). Cahiers des migrations internationales (No. 104). International Labour Organization.

10. Mebtoul, A. (2002). L'Algérie face aux défis de la gouvernance et du développement. ENAG Éditions.

11. Musette, M. S., Labdelaoui, H., Ferfera, M. Y., Zelaci, C., & Benhaddad, N. (2019). De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences ? Une vision du Maghreb. Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD).

12. Nakamura, J., & Csíkszentmihályi, M. (2009). Flow theory and research. Dans C. R. Snyder & S.

13.J. Lopez (Eds.), Oxford handbook of positive psychology (2e éd., pp. 195–206). Oxford University Press.

14. Ordre National des Médecins. (2021). Atlas de la démographie médicale. Ordre National des Médecins.

15. Othmani, S. (2023). Urgence nationale ! La fuite des talents numériques menace notre développement. Cercle d'Action et de Réflexion autour de l'Entreprise (CARE). https://care.dz/fr/espace-presse/urgence-nationale-la-fuite-des-talents-numeriques-menace-notre-developpement-art667

16.UNESCO. (2022). UNESCO science report: The race against time for smarter development. UNESCO Publishing.

Bibliographie de l'auteur

Riad MESSAOUR, est Maître de conférences « A » au département de traduction à l'université de Batna 2. Il se spécialise en didactique des langues étrangères, et s'intéresse plus particulièrement aux thématiques portant sur la formation des enseignants. Il a participé à de nombreuses manifestations scientifiques nationales et internationales et il est également l'auteur de plusieurs articles scientifiques et contributions pour des ouvrages collectifs portant sur diverses problématiques de l'enseignement de FLE.

Errime KHADRAOUI est Professeure au département de français à l'université de Batna 2. Elle a un Doctorat en sciences du langage. Elle est la directrice du laboratoire de recherche SELNoM. Ses recherches portent sur des thématiques relevant aussi bien des sciences du langage que de la didactique des langues étrangères. Elle a également dirigé un projet de recherche PRFU portant sur les compétences professionnelles professorales nécessaire à l'exercice de l'enseignement en Algérie. Elle a participé à de nombreux colloques nationaux et internationaux, et l'auteure de plusieurs articles.