

EXPATRIATION DES CADRES ET CADRES DIRIGEANTS

QU'EST-CE QU'ILS

FUIENT

ET

QU'EST-CE QU'ILS

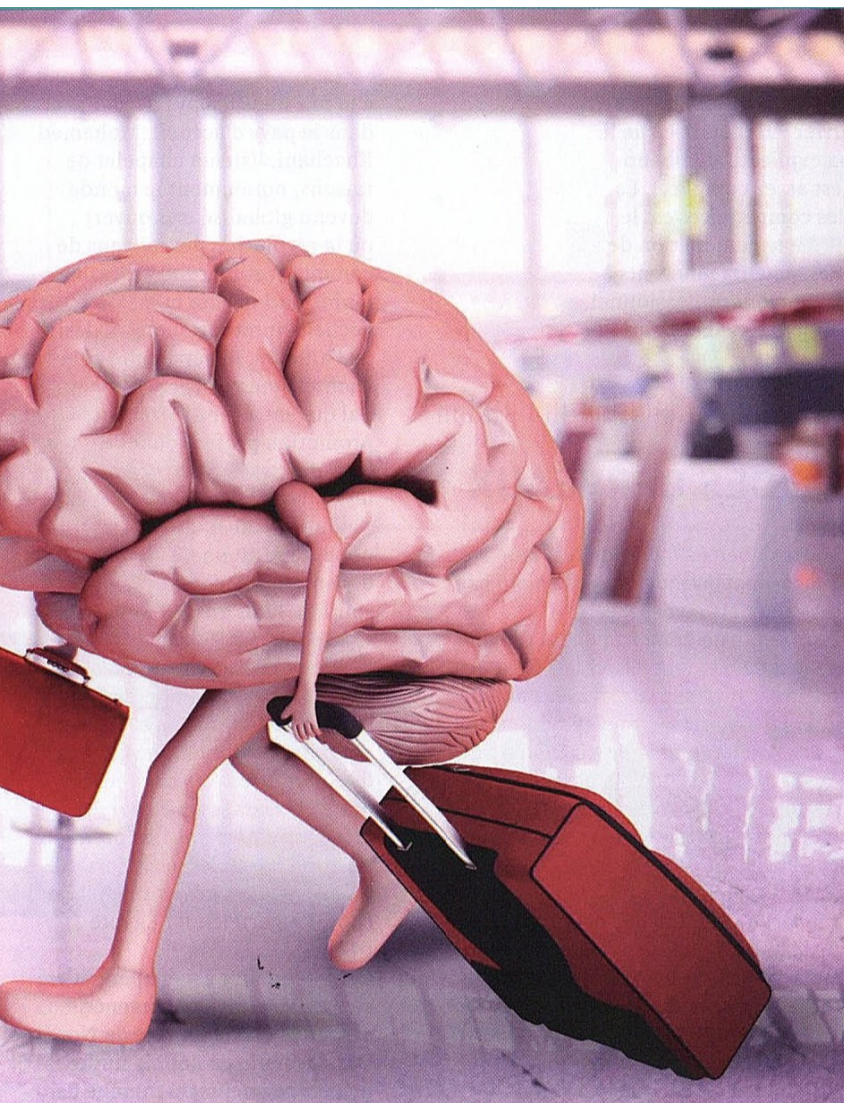
ESPÈRENT ?

Motivations économiques, meilleure qualité de vie, meilleure évolution de carrière, meilleur environnement de travail, désir d'émancipation... Les cadres et cadres dirigeants marocains restent prompts à émigrer. Paradoxalement, une autre frange de cette catégorie sociale croit mordicus que « c'est ici que ça se passe ». DOSSIER RÉALISÉ PAR **JAMAL BERRAOUI ET ADAMA SYLLA.**

30 janvier 2019. Le géant IT Atos publie une annonce sur un site d'offres d'emploi au Maroc concernant un événement de recrutement de 200 profils expérimentés pour des CDI en France. Celui-ci devait se dérouler deux semaines plus tard dans un palace casablancais. Mais quelques jours avant le rendez-vous, le groupe français s'est empressé d'annuler en catastrophe son opération de recrutements massifs d'ingé-

nieurs marocains expérimentés destinés à renforcer ses équipes dans l'Hexagone, après que la presse commence à s'emparer de l'affaire. Cela n'a pas empêché pour autant le microcosme économique de se révolter, poussant Atos à sortir un communiqué pour affirmer que cette « initiative locale et isolée » allait « à l'encontre de la politique de recrutement du groupe ». Pourtant, ces types de pratiques existent depuis plusieurs années et ne sont pas seulement initiées par les entreprises installées en Europe ou en Amérique. Abdeslam, représentant d'une

filiale d'une grande multinationale de recrutement basée à Dubaï, a, par exemple, ses habitudes dans un grand hôtel de la capitale économique. Celui dont la mission est de débaucher des cadres et cadres dirigeants marocains talentueux, nous a pourtant indiqué que la tendance des départs est à la hausse depuis deux ans. Outre un salaire alléchant, Abdeslam qui recrute pour des clients dans les pays du Golfe, en Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord, propose aux candidats toutes sortes d'avantages, incluant, entre autres, la garantie du logement, le regroupement



pement familial, l'inscription des enfants à l'école, la carte de séjour, ...

Aujourd'hui, il n'existe pas de statistiques officielles relatives au nombre de départs de cette catégorie sociale. Mais à en croire le député istiqlalien, Omar Hjira, plus de 8.000 cadres administratifs et techniques, 1.200 hommes d'affaires, 600 ingénieurs et 630 médecins ont quitté le Maroc en 2018 pour rejoindre les 5 millions des MRE à travers le monde. Selon lui, ces cadres, qui disposent pourtant d'un revenu stable, n'auraient jamais quitté leur pays s'ils

avaient bénéficié de l'attention nécessaire de la part du gouvernement. « La tendance des cadres et cadres dirigeants marocains à immigrer n'est pas récente, mais elle s'est intensifiée ces dernières années sous l'effet d'un certain nombre de facteurs », explique Mohamed Khachani, Président de l'association Marocaine d'Etudes et de Recherches sur les Migrations et auteur du livre « *La question migratoire au Maroc* », qui précise pourtant que depuis la crise de 2008, les pays du Nord paraissent moins attrayants. « Pour la classe moyenne, et même ...

→ DISPOSITIONS PRISES PAR CERTAINS PAYS DE DESTINATION DES HAUTS CADRES MAROCAINS

→ **Les Etats-Unis** organisent les recrutements à travers un système de visas H-1B réservés aux migrants qualifiés. Une sélection des candidats à l'exode permet à ce pays d'accueillir une élite scientifique provenant d'horizons divers.

→ **Au Québec**, les orientations politiques en matière d'immigration permettent d'augmenter le niveau des admissions des étrangers hautement qualifiés et dont le profil professionnel correspond aux besoins du marché du travail québécois.

→ **Le Royaume Uni** propose un visa de travail à points à tous les détenteurs de diplômes supérieurs: Bachelor, Master, ingénieur et PHD. Le nombre de points est fonction du niveau de qualification, de l'âge, des conditions de rémunération, de l'expérience etc... du candidat. Ce dernier, ayant atteint un nombre de points supérieur à 75, pouvait bénéficier d'un visa dit «Tier 1 Visa for General Highly Skilled Migrants (GHSM)». Ce visa est introduit à partir de 2002. Il a été révisé le 30 juin 2008 pour ne plus concerner que l'extension du visa des résidents au Royaume Uni puis le 6 avril 2011 pour ne profiter qu'aux talents exceptionnels.

→ **En France**, la loi du 7 mars 2016 relative aux droits des étrangers crée un nouveau titre de séjour destiné à renforcer l'attractivité de la France pour les talents internationaux: le «passeport talent». Ce titre de séjour, d'une durée pouvant aller jusqu'à 4 ans dès la première délivrance, s'adresse à des ressortissants étrangers susceptibles de contribuer à «notre compétitivité et à notre rayonnement».

→ **D'autres pays** publient leurs besoins en main d'œuvre qualifiée ou compétences scientifiques telle que la **Belgique** (Liste des Fonctions Critiques). On y trouve une grande liste d'ingénieurs, de personnel de santé, d'enseignants, ... Il est clair que cette liste est établie d'abord pour l'usage des autochtones mais la toile internet la communique aux quatre coins du monde.

→ **Dans les pays de l'UE**, et afin d'attirer les personnes hautement qualifiées, la carte bleue a été adoptée en mai 2009 sur le modèle de la Green Card américaine. L'idée, c'est de permettre à des travailleurs qualifiés de pays tiers de venir travailler en Europe. Cette carte a eu du succès essentiellement en **Allemagne**. En 2013, l'Europe a délivré un peu plus de 15.000 cartes bleues dont 93% recensées en Allemagne.

si les pays du Nord ont perdu de leur attractivité, la qualité de vie est nettement meilleure et le champ des possibles est plus large et moins sinueux qu'au Maroc », martèle Mohamed Amine Faiz, militant associatif et cadre du privé. Quelles sont les raisons et motivations qui amènent

les hauts cadres marocains à s'expatrier ? Il faut dire que le schéma explicatif du phénomène est assez complexe. La fuite des compétences est le produit d'une conjonction de plusieurs facteurs inhérents à l'environnement professionnel, économique, social et politique

à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Mohamed Khachani, liste un chapelet de raisons, notamment le monde devenu globalisé très ouvert où la révolution des moyens de communication rend accessibles l'information et la mobilité à l'échelle internationale, le désir de l'ailleurs, le népotisme et le clientélisme partisan et familial qui entravent parfois toute promotion professionnelle dans l'administration marocaine et les entreprises publiques. A cela s'ajoutent, dit-il, des démarches pour le recrutement qui sont devenues plus simples et plus souples, mais aussi le réseautage des compétences à travers la formation d'associations regroupant des compétences dans les différents pays d'accueil et notamment en France, où l'on dénombre 72 réseaux créés par des compétences marocaines. Le Maroc se classe ainsi en première position parmi les pays tiers-méditerranéens devant le Liban (66), l'Algérie (51), l'Égypte (42).

Cette tendance est également soutenue par la concurrence acharnée entre les pays du Nord. Ces derniers, en déficit sur les mêmes segments du marché de travail, orientent leurs efforts de recrutement vers certains pays en développement qui ont mis sur place au prix de très gros efforts, des systèmes d'éducation performants ou des programmes de formation d'ingénieurs comme au Maroc. Aussi, ces pays du Nord proposent depuis quelques années une « migration à la carte » (voir encadré). Selon Abdellatif Jouahri, Wali de Bank Al-Maghrib qui intervenait le 19 mars dernier lors de la conférence de presse organisée à l'issue de la première session de l'institution, a indiqué que le contexte politique actuel inspire peu de confiance, ce qui amène les opérateurs économiques à

ATTENTION À LA FUITE DES CERVEAUX

Officiellement, 600 ingénieurs, formés au Maroc, sont partis en France. Les chiffres communiqués par le ministère de l'Intérieur français, à partir des autorisations de résidence, parlent de 3500 cadres marocains. Des destinations comme l'Allemagne apparaissent dans ce palmarès, parce que ce pays a un grave problème de vieillissement de la population. Et puis il y a le Canada où les profils sont différents puisqu'il s'agit souvent de couples avec enfants qui vivaient avec des revenus convenables au Maroc. Ce sont des choix personnels, mais cela peut poser des questions sur les motivations des uns et des autres.

Certaines professions, les ingénieurs et les médecins, sont recherchées en Europe. Les salaires sont bien entendu très supérieurs. Au Maroc, le revenu de départ est démotivant et la progression des carrières trop lente. On peut comprendre que des jeunes, répondant à ce profil, saisissent ces opportunités.

Mais il est erroné de croire que seul l'aspect pécunier prime. Les intéressés mettent souvent en avant le cadre de vie. Ceux qui ont fait leurs études à l'étranger, qui sont rentrés et qui repartent en masse, le citent en premier. L'absence de vie culturelle digne de ce nom, la cherté des sorties, à qualité égale, un piano-bar casablancais étant plus cher que son équivalent parisien, les problèmes de mobilité, les relations à l'intérieur des entreprises fossilisées sont, pêle-mêle, des arguments qui ressortent souvent. A cela, s'est ajouté depuis peu le débat

sur les libertés individuelles, leur absence étant invoquée comme motif par les candidats au départ.

Les profils de l'émigration au Canada sont sensiblement différents. L'aspect pécunier n'y est pour rien. Il s'agit de couples de cadres moyens ou supérieurs qui n'ont pas de problèmes de fin de mois. Souvent, ils acceptent des revenus moins élevés à leur arrivée. Leur première motivation c'est la santé et l'éducation. Le fameux « welfare » canadien est très attractif à ce niveau par rapport à la faillite des deux systèmes au Maroc.

Cette fuite des cerveaux est potentiellement grave pour le pays, si elle se démultiplie. Mais elle n'est pas inexorable, si on réussit à communiquer sur les atouts du pays. Ainsi, le développement des investissements en Afrique offre des opportunités d'une carrière à l'international, tout en restant au Maroc. Si les banques s'y mettent sérieusement, les jeunes talents pourront concrétiser leurs projets.

Le Maroc est un pays stable, assurant une grande ouverture. La montée du racisme, le débat stigmatisant sur l'Islam devraient agir comme un repoussoir.

Mais il ne faut pas se voiler la face. Ces jeunes ont vu s'étioler leur confiance dans l'avenir. La classe politique est un véritable gâchis, les réformes ne voient pas le jour, les prédateurs monopolisent les affaires, les médias ne donnent pas envie etc... Un réel projet national, c'est le meilleur moyen de les garder.



prendre moins de risques et les compétences à quitter le pays, à la recherche d'un environnement favorable pour s'épanouir, là où il existe des pôles qui tirent sur le plan de la recherche et de l'innovation.

Aujourd'hui, pour parer le phénomène, certaines entreprises locales tentent d'organiser la riposte. C'est le cas par exemple du groupe français Sopra Steria, un des leaders européens de la transformation digitale et de l'ingénierie des systèmes d'information. En effet, depuis quelques mois, ce dernier explore un projet de lancement d'une offre d'hébergement et conciergerie pour les jeunes ingénieurs de ses différentes filiales marocaines. L'objectif est de fidéliser les nouvelles recrues de moins de 5 ans d'ancienneté en leur assurant un héberge-

Depuis quelques mois, le groupe français Sopra Steria explore un projet de lancement d'une offre d'hébergement et conciergerie pour les jeunes ingénieurs de ses différentes filiales marocaines. L'objectif est de fidéliser les nouvelles recrues de moins de 5 ans d'ancienneté en leur assurant un hébergement adapté, à loyer modéré et mitoyen à leurs sites de travail.

ment adapté, à loyer modéré et mitoyen à leurs sites de travail. Ce qui pourrait incarner un avantage considérable dans une ville comme Casablanca où les déplacements urbains créent un véritable stress pour les salariés et où la cherté des loyers vient éroder le pouvoir d'achat des jeunes cadres primo-accédant au marché de l'emploi... et les poussent entre autres à envisager l'exode en Europe de plus en plus facilitée par les pays d'accueil. Le management local en fait un cheval de bataille pour accompagner sa forte croissance au Maroc (principalement portée par ses filiales Sopra Banking Software Morocco et SOPRA HR Software) où il compte doubler d'effectif à moyen terme pour dépasser la barre de 500 salariés. Heureusement

que Sopra Steria peut compter parmi ceux qui n'envisagent point de s'expatrier. « Ils sont de moins en moins nombreux, mais certains pensent toujours qu'il y a des opportunités à saisir ou qu'ils peuvent composer avec le système en place. D'autres par souci de stabilité et parce qu'ils ont plusieurs attaches sociales, ne veulent pas être déracinés de leur culture et milieu d'origine. Il reste aussi une minorité, profondément attachée au Maroc, qui s'active dans le milieu associatif et qui pense pouvoir faire bouger les lignes. D'ailleurs, plusieurs émigrés voient en leur déplacement comme un au revoir, et la moindre avancée positive qui peut libérer les énergies pourra les faire revenir au Maroc », estime Mohamed Amine Faiz. ■

6 RAISONS QUI POUSSENT À PARTIR



1 » LES MOTIVATIONS ÉCONOMIQUES

Il est indéniable que la première raison de l'émigration est d'abord économique. A tort ou à raison, les jeunes pensent que l'Occident offre plus d'opportunités pour améliorer sa situation matérielle. Pour ceux qui n'ont pas de qualification particulière, principaux acteurs de la migration illégale, ce rêve-cauchemar est une illusion qu'entretiennent les fausses success-story des MRE. Pour les cadres, surtout dans certains secteurs, comme l'informatique, la médecine, le paramédical, ou encore le consulting, c'est une réalité palpable. Un ingénieur informaticien galère au moins une année en moyenne pour trouver un

emploi, il débute à 8000 DH. En France il commence à 3500 Euros, avec une réelle protection sociale, cela donne matière à réflexion.

La difficulté d'accès au crédit pour se lancer dans l'aventure entrepreneuriale, la voracité des grands acteurs économiques, indisposent les jeunes qui de fait, pensent que leur avenir sera meilleur ailleurs. Un bac + 5 qui intègre une institution bancaire française débute à un salaire cinq fois plus élevé que son copain qui a choisi de rester au Maroc. On a beau dire que le coût de la vie est plus cher dans l'hexagone, cela attise les envies d'ailleurs.

2 » UN MEILLEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Nombreux sont parmi les cadres et cadres dirigeants marocains tentés par le travail à l'étranger, qui déplorent l'environnement du travail dans les entreprises. «*Il est vrai qu'il y a encore beaucoup d'efforts à fournir au niveau de l'ambiance de travail*», confirme un directeur de cabinet de recrutement. En effet, en matière de management RH, la majorité des

entreprises marocaines est à la traîne. Frustrés, les talents préfèrent explorer d'autres horizons. «*Les patrons marocains, toujours dans cette posture du chef autoritaire qui ne doit jamais être contredit, n'ont pas encore compris que la compétence ne s'achète pas seulement. Elle se gère aussi au quotidien*», regrette-t-il. Pour la plupart des cadres et cadres dirigeants candidats à l'immigration,

3 » UNE MEILLEURE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

De manière générale, les Marocains sont tentés par le travail à l'étranger pour se garantir une meilleure évolution de carrière (66%). Pour les moins de 35 ans, l'évolution de carrière passe avant tout, elle figure en 1^{ère} position (66%). La réussite professionnelle de ces jeunes actifs est leur priorité, contrairement aux profils plus expérimentés et séniors.

Plus ils avancent dans l'âge, plus la raison "qualité de vie" prend de l'importance aux yeux des Marocains. La carrière se retrouve alors bien derrière.

le marché de l'emploi au Maroc n'offre pas un cadre professionnel des plus épanouissants. Globalement, ils déplorent le manque de reconnaissance, le manque de moyens pour atteindre les objectifs et la surcharge de travail. A cela, s'ajoute le peu de place accordé à l'initiative au sein des entreprises. Aussi à leurs yeux, la qualité de vie au travail n'est-elle plus optionnelle, elle doit s'imposer.

4 » UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE



Les villes canadiennes arrivent en bonne position dans le palmarès des endroits où il fait bon vivre.

De manière générale, la majorité des cadres et cadres dirigeants sont tentés par le travail à l'étranger pour une meilleure qualité de vie. Ce volet est plus que primordial surtout quand on commence à prendre de l'âge. Il faut noter que les plus jeunes d'entre eux sont encore plus exigeants. Plus portés sur l'équilibre entre vie privée et professionnelle, à la recherche d'un cadre stimulant et en quête de liberté et de flexibilité, ils ont du mal à s'intégrer dans le cadre local. Ce n'est pas un hasard si le Canada arrive en tête des destinations les plus prisées. Le

pays se démarque d'autres destinations comme la France qui a perdu en attractivité ces dernières années. « *Il s'agit d'abord d'un pays partiellement francophone, et donc, sans barrière linguistique. L'accès y est également beaucoup plus ouvert, puisque l'immigration obéit à des considérations démographiques. Sans compter la qualité de vie, du système d'enseignement et des soins de santé* », explique un cadre marocain qui a rejoint ce pays au début des années 2010. Il faut noter que l'élément de confort le plus déterminant, est l'enseignement des enfants.

6 » UN CHAMP POLITIQUE VERROUILLÉ

Au début du règne de SM Mohammed VI, les jeunes ont adhéré à une nouvelle vision de la citoyenneté. Ils ont déchanté parce que le champ politique ne suit pas, mais alors pas du tout. Les partis politiques sont verrouillés, refusent de faire place aux jeunes désireux de s'investir et porteurs de l'ambition légitime à accéder à des

responsabilités pour mettre en avant leurs idées. Un jeune doit attendre de vieillir pour accéder aux responsabilités et c'est valable pour les 32 partis. La vie politique, médiocre globalement, n'incite pas à l'optimisme et encore moins à l'engagement. C'est un déficit énorme qui sape la confiance dans les institutions et leur capacité à réformer le pays.

5 » LA VOLONTÉ DE S'ÉMANCIPER

La pression sociale au Maroc est omniprésente. L'histoire de Hajar Raissouni a révélé un vrai malaise autour des libertés individuelles. Les jeunes ont compris qu'il y a une épée de Damoclès sur leur tête. Mais il n'y a pas que cela. Les familles sont une source de pression extraordinaire. D'abord financièrement, parce qu'elles considèrent que l'enfant a un devoir de contribuer, mais surtout moralement. Les jeunes se rebellent contre un modèle conservateur où les parents sont aptes à intervenir dans le choix de vie, y compris les plus intimes comme le mariage ou le célibat, le choix de ses meubles, etc. Cette pression est intolérable pour une jeunesse mondialisée, qui aspire à des modes de fonc-



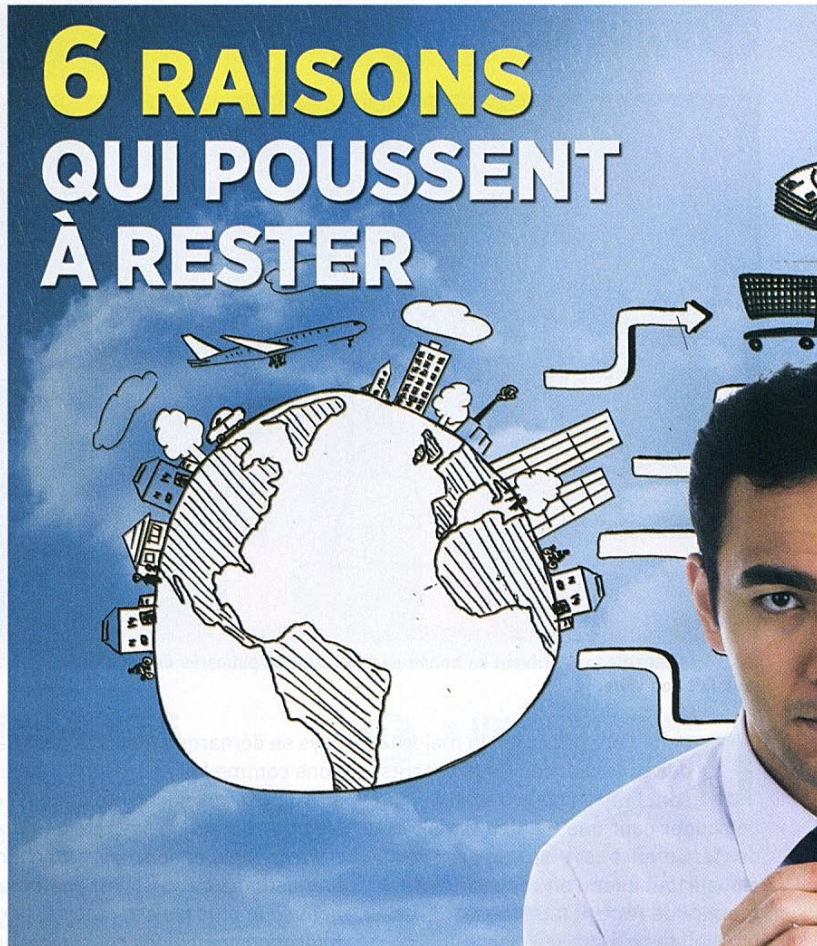
tionnement plus libéraux. Pour les femmes, c'est encore plus clair. Les familles, la société, la rue, les entreprises sont machistes. Il est indiscutable qu'il vaut mieux être femme en Occident qu'au Maroc. Ne serait-ce que pour la liberté de circuler, de s'habiller à sa convenance, de décider de la vie que l'on veut mener. Cet aspect est très important dans les décisions d'émigration des jeunes.

1 » L'ÉMIGRATION N'EST PAS L'ELDORADO

L'une des raisons de rester, c'est que l'intégration dans les pays d'accueil n'est pas garantie. La montée de l'extrême droite, du racisme qu'elle charrie est une évidence. Mais la difficulté est aussi culturelle, dans les rapports sociaux, et même dans le rapport au temps. A Paris, on est stressé toute la semaine, parce qu'il y a les déplacements à gérer, que les journées de travail sont plus longues. Au Québec, les Marocains dépriment en hiver parce



qu'il neige tout le temps, que pour sortir de sa maison il faut déblayer par une température frigorifique. Les néo-arrivants se retrouvent isolés dans des sociétés individualistes où les gens n'accordent pas facilement leur confiance. L'attractivité matérielle ne peut pas compenser cette déshérence humaine. Cette peur de l'inconnu, au-delà des difficultés de l'obtention des visas, calme les ardeurs d'évasion.



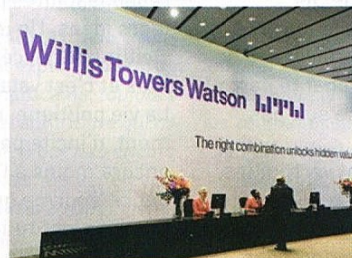
6 RAISONS QUI POUSSENT À RESTER

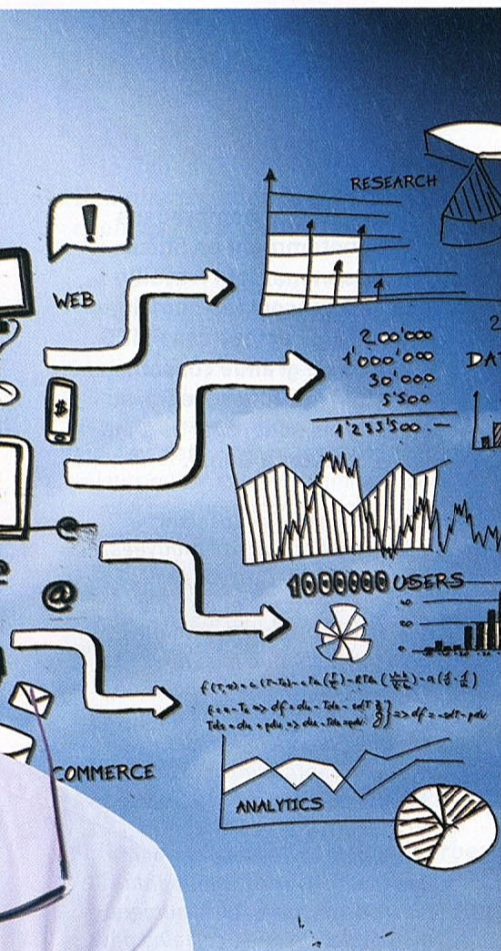
2 » SALAIRES DE PLUS EN PLUS ATTRACTIFS

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les salaires dans les entreprises sont de plus en plus attractifs et à la hausse, cela par rapport au niveau de vie dans le Royaume. Selon Willis Towers Watson (WTW), l'un des leaders mondiaux du conseil RH, les salaires au Maroc ont continué d'augmenter en 2019. Le Royaume enregistrerait même la deuxième plus forte hausse des rémunérations dans la région Mena, après le Koweït. Cette augmentation dénote de la dynamique économique que vit le pays, et de la volonté des entreprises d'accompagner ce mouvement en investissant dans leurs collaborateurs. Il s'agit également du résultat d'une véritable « guerre des talents ». La rareté des compétences tire les rémunérations vers

le haut, et la tendance n'est pas près de s'arrêter. Actuellement, les salaires des dirigeants des entreprises au Maroc s'approchent de ceux de l'Europe du Sud. Et c'est cette catégorie de top managers et de cadres « high-po » qui bénéficie le plus des augmentations. Selon WTW, en 2018, par exemple, le salaire de base annuel médian des dirigeants de l'industrie a bondi de près de 18,8%. Pour les cadres, la progression a été de plus de 9,5%. Mercer International qui réalise des enquêtes de rémunération à l'échelle internationale, confirme également cette tendance.

D'après ce cabinet, en 2018, les salaires des cadres marocains étaient les plus élevés de la région. L'Egypte vient en deuxième position, ensuite la Tunisie, puis l'Algérie. Il faut dire que le Maroc et l'Egypte représentent des centres de décision pour un bon nombre de multinationales installées dans ces pays. Du coup, les niveaux de salaire peuvent se rapprocher surtout pour la population des dirigeants. Ainsi, le salaire annuel de base d'un dirigeant est compris dans une fourchette allant de 75 000 à 180 000 euros (soit près de 2 millions de DH).





3 » L'ÉDUCATION À LA MAROCAINE

Pour de nombreux cadres et cadres dirigeants marocains, l'Éducation à travers le prisme de la religion musulmane et la culture marocaine reste importante. Aussi, ceux-là, attachés à l'éducation qui leur a été inculquée, notamment les valeurs de la religion musulmane, n'envisagent point de s'expatrier afin de transmettre naturellement à leurs enfants, cette culture ainsi que leur foi. Objectif : veiller à ce que leurs rejetons grandissent en harmonie avec certains types de valeurs. *«Je ne veux pas que mes enfants tombent dans des contradictions inutiles, entre ce qui domine dans le pays de résidence et les principes qui régissent le Maroc»*, explique cet ingénieur dans une multinationale française implantée à Casanearshore.

4 » LES RAISONS FAMILIALES

La famille est un critère déterminant dans le choix de partir ou de rester. Beaucoup de cadres et cadres dirigeants marocains ne se voient pas quitter le pays pour des raisons familiales. Le fort attachement à la famille est un trait de la culture arabo-musulmane et en particulier marocaine. Par amour, habitude, solidarité ou un sentiment de responsabilité envers ses proches, surtout ses parents. L'attachement est plus grand quand ces derniers ne sont pas autonomes financièrement. Ainsi, le Marocain éprouve un sentiment de culpabilité en quittant les siens vers un pays lointain. On va dire que ce problème est résolu avec la prolifération de moyens de transfert d'argent. Mais il s'agit, au-delà de l'aide financière, d'une convivialité et la chaleur humaine que procure la famille au citoyen marocain. Le couscous et autres mets originaux de la mère sont irremplaçables.

5 » RETOUR EN FORCE DES CADRES EXPATRIÉS

Après quelques années passées à l'étranger, nombreux sont ceux qui décident de revenir au Maroc. La presse qui se focalise sur les départs n'en parle pratiquement pas. Avec l'ouverture du Maroc vers l'Afrique notamment, plusieurs opportunités de travail s'offrent à eux. Si certains choisissent de se lancer dans l'entrepreneuriat, d'autres préfèrent rejoindre de grandes entreprises. Aujourd'hui, de grands groupes offrent des perspectives de carrières intéressantes, ainsi que des niveaux de rémunération qui s'alignent sur ceux pratiqués à l'international. La multiplication



des fonds d'accompagnement pour les porteurs de projets et le soutien apporté aux entrepreneurs (incubateurs, pôles de compétitivité...), sont parmi les raisons qui les poussent à revenir au pays. Autres raisons qui les poussent à rentrer : la proximité avec la famille ou encore le coût de la vie plus bas.

6 » ET POURTANT, IL FAUT Y CROIRE

L'amour du pays n'est pas un vain mot. C'est un motif très fort pour refuser d'envisager un départ. Mais il y a aussi des éléments objectifs. Le projet national de construction d'une démocratie moderne, d'une économie solidaire est enthousiasmant. Il connaît, enregistre, des blocages parce que l'ancien monde résiste, mais ce projet existe. Participer à cette transformation en tant qu'acteur peut être un motif. Le potentiel de développement économique existe et donc les opportunités pour la jeunesse aussi. Y croire, s'impliquer, est un excellent anti-dote contre la frénésie de l'émigration.