



**Comité européen  
des régions**

# **Faire face à la fuite des cerveaux: la dimension locale et régionale**

**Synthèse**

**La présente synthèse a été rédigée par Simona Cavallini (Fondazione FORMIT), Rossella Soldi (Progress Consulting S.r.l.), Lorenzo Di Matteo (Fondazione FORMIT), Mihaela Alina Utma (Fondazione FORMIT) et Beatrice Errico (Università degli Studi Internazionali di Roma).**

**Il ne représente pas la position officielle du Comité des régions.**

De plus amples informations sur l'Union européenne et le Comité des régions sont disponibles en ligne, respectivement aux adresses: <http://www.europa.eu> et <http://www.cor.europa.eu>.

La version intégrale de l'étude «*Faire face à la fuite des cerveaux: la dimension locale et régionale*» est disponible en anglais à l'adresse: <http://cor.europa.eu/fr/documentation/studies/Pages/studies.aspx>.

© Union européenne, 2018

Reproduction partielle autorisée, sous réserve d'indication explicite de la source.

# Synthèse

La libre circulation des travailleurs, qui est l'un des droits fondamentaux des citoyens européens, a facilité la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'Union. Toutefois, dans certaines régions (les régions «d'origine»), cette liberté a entraîné une forte émigration de la population active hautement qualifiée au bénéfice d'autres régions (régions «d'accueil»). Ce phénomène résulte de la concurrence croissante lorsqu'il s'agit d'attirer les talents et de la capacité limitée des régions d'origine à créer des conditions attrayantes pour ces travailleurs. Les collectivités locales et régionales des régions d'origine doivent directement gérer les effets socio-économiques de cette perte importante de talents, aussi appelée «fuite des cerveaux». Pour y faire face, elles pourraient être amenées à adopter des politiques ou des mesures adéquates pour préserver, attirer ou retrouver une main-d'œuvre hautement qualifiée.

En 2017, l'UE-28 comptait près de 17 millions de citoyens migrants en son sein, dont environ un tiers (32 %) dans la tranche d'âge des 15-34 ans. La majorité de ces migrants intra-européens prennent la direction de l'Allemagne et du Royaume-Uni, qui sont également les deux destinations de prédilection des plus jeunes d'entre eux (15-34 ans). Les principaux pays d'origine sont la Roumanie, la Pologne, l'Italie et le Portugal (direction générale de l'emploi de la Commission, 2018). En 2017, 25 % des migrants intra-UE en âge de travailler (entre 15 et 64 ans) étaient diplômés de l'enseignement supérieur. Ces migrants intra-européens hautement qualifiés privilégient les environnements urbains et les régions du nord de l'Union (la Suède, l'Irlande, l'Estonie, le Danemark, ainsi que plusieurs régions du Royaume-Uni). Ils jouissent généralement de taux d'emploi élevés.

S'appuyant sur les données disponibles, la présente étude se concentre sur les statistiques au niveau régional en ce qui concerne les jeunes migrants intra-européens et ceux ayant un niveau d'études élevé (partie 1). Elle examine ensuite les politiques et mesures mises en œuvre avec succès par les collectivités locales et régionales pour faire face à la fuite des cerveaux dans les régions d'origine, qu'il s'agisse de prévenir cette dernière, de l'atténuer ou d'en gérer les effets négatifs. Elle se penche également sur les moyens d'attirer ou de retenir les talents dans les régions d'accueil. La démarche repose principalement sur l'établissement d'un inventaire de trente initiatives entreprises par les collectivités locales et régionales de vingt-deux États membres. Vingt de ces initiatives sont décrites brièvement dans la partie 2 de l'étude. Les dix autres sont développées sous la forme d'«études de cas» dans la partie 3.

Dans la dernière partie de l'étude, des recommandations pour les collectivités territoriales sont tirées de ces initiatives. Elles s'adressent aux collectivités locales et régionales des régions d'origine et mettent l'accent sur les mesures et politiques qui se sont révélées efficaces dans certaines régions européennes. Elles sont nécessairement vastes par définition, étant donné que la capacité à transposer ces mesures et politiques dépend de nombreux facteurs, allant du modèle d'élaboration des politiques d'une région (par exemple les compétences des autorités publiques) au contexte dans lequel il s'inscrit (politique et cadre réglementaire en matière d'emploi, développement économique, système d'éducation, évolution démographique, etc.). Il existe en effet une forte corrélation entre la situation socio-économique d'une région et sa dynamique en matière de fuite des cerveaux ou d'attractivité pour cette main-d'œuvre qualifiée. Les flux migratoires entrants à caractère structurel, en particulier de jeunes individus hautement qualifiés, ont généralement lieu dans les régions qui disposent d'un avantage comparatif et jouent un rôle dynamique dans la concurrence pour attirer les talents internationaux.

La première recommandation est qu'il est fondamental pour les collectivités locales et régionales des régions d'origine de se rendre compte du problème de la fuite des cerveaux. Les collectivités territoriales devraient également recenser les talents qu'elles veulent ou doivent retenir, attirer ou retrouver. Différents outils et mesures peuvent être déployés à cet effet, allant des analyses des atouts, faiblesses, opportunités et menaces (AFOM) aux analyses comparatives en passant par les enquêtes. L'établissement d'un dialogue avec les talents en question paraît notamment indispensable, en particulier dans le cas des jeunes talents. Pour les régions d'accueil, ces outils peuvent aussi devenir des instruments de suivi permettant de mesurer le niveau de satisfaction des talents et de comprendre si leurs besoins sont satisfaits.

Une deuxième recommandation porte sur la nécessité de coordonner les différents acteurs et d'établir des synergies sur le plan des ressources pour se focaliser sur des stratégies de croissance fondées sur les talents. Ces démarches peuvent être soutenues, par exemple, par des stratégies de spécialisation intelligentes à l'échelon régional. D'autres exemples d'instruments valides sont les espaces physiques, les espaces virtuels ou les approches et mécanismes fondés sur un modèle de triple/quadruple hélice. La coordination entre les acteurs concernés est également destinée à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de talents au niveau local et régional. De même, elle devrait renforcer la capacité d'une région à produire des talents en favorisant le développement de ses jeunes talents.

Une troisième recommandation porte sur la possibilité de recenser les principaux secteurs permettant de conserver ou d'attirer les talents. Les exemples montrent

que le ciblage de secteurs prometteurs par les collectivités locales et régionales n'est pas forcément lié aux spécialisations de la région. Une quatrième recommandation consiste à stimuler l'absorption des talents venus de l'extérieur. Cet objectif pourrait être atteint en attirant des talents internationaux et/ou en faisant revenir des talents ayant précédemment émigré. Il pourrait passer par la mise en place de projets spécifiques ou de stratégies à moyen terme, ainsi que d'initiatives de promotion de l'image de marque ou visant à récompenser le talent.

Une cinquième recommandation est d'œuvrer à la suppression des éventuels obstacles et barrières structurels liés, par exemple, à l'infrastructure (par exemple d'ordre physique ou technologique), aux services et aux équipements, à la réputation de la localité ou de la région et à la culture (par exemple une mentalité de préjugés liés au genre). Enfin, comme le fait d'attirer des personnes qualifiées entraîne automatiquement une concurrence pour la même ressource (c'est-à-dire le talent), il est suggéré que les autorités publiques qui font face aux mêmes défis devraient s'efforcer de coopérer et de rechercher des solutions communes.

Le statut d'origine ou d'accueil d'une région peut être considéré comme dynamique, ce qui doit inciter les collectivités locales et régionales des régions d'origine à adopter une approche active de la mobilité intra-européenne des talents. Les politiques et mesures ad hoc mises en œuvre par les collectivités locales et régionales peuvent augmenter la visibilité d'une région, créer des possibilités d'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés et directement améliorer la capacité des régions à attirer les talents.