



Financé par l'Union Européenne



Mis en œuvre par



Politiques et Pratiques d'une Bonne Gouvernance Migratoire Fondées sur les Preuves en Afrique du Nord (eMGPP)

Réseau académique sur la migration en Afrique du
Nord (NAMAN) – Comité national marocain

*Mobilisation des compétences marocaines à
l'étranger, un état des lieux*



La présente étude a été coordonnée par Mehdi Lahlou (coordinateur) et Jamal Bouoiyour (coordinateur adjoint).

L'étude comprend les contributions de Chadia Arab, Jamal Bouoiyour, Ali El Mhamdi, Mehdi Lahlou, Mohamed Mghari et Khalid Mouna.

Au sein de l'ICMPD, la coordination a été effectuée par Alicia Favaretto, officier de projet, sous la supervision de Alaa Demnati, chargé de projet.

L'étude comprend des liens actifs vers des sources et références accessibles en ligne.

Contact :

eMGPP_team@icmpd.org

Adresse :

ICMPD Bureau régional de coordination pour la Méditerranée
Development House, 4A
St Anna Street, Floriana, FRN 9010, Malta

Les informations et opinions exprimées dans cette étude sont celles de leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de l'Union européenne. Les institutions et organes de l'Union européenne, ou toute personne agissant en leur nom, ne peuvent être tenus responsables de l'utilisation qui pourra être faite des informations contenues dans cette étude.

Table des matières

Table des matières	2
Avant-propos	4
Résumé exécutif	6
Introduction.....	9
I. La diaspora, un levier de développement ?	11
1. Du « brain drain » au « brain gain »	12
2. La porosité des liens.....	13
3. L’horizontalité prend le pas sur la verticalité.....	15
II. Synthèse des travaux sur les compétences marocaines installées à l’étranger.....	18
1. Comment définir les « compétences marocaines » ?	18
a. Un vocable au départ négatif : fléau, hémorragie, fuite, exode et brain drain.....	18
b. Plusieurs figures des « migrants compétents ».....	20
2. Le bilan des programmes dédiés aux compétences marocaines à l’étranger.....	22
III. Expériences internationales en matière de mobilisation des compétences expatriées.....	36
1. De bonnes pratiques utiles.....	36
<i>La Bosnie-Herzégovine</i>	36
<i>Le Chili</i>	37
<i>La Colombie</i>	37
<i>La Croatie</i>	37
<i>L’Irlande</i>	38
<i>Les Philippines</i>	38
a. The “Alay-Dunong Sa Bayan Program” ou programme “Alay-Dunong”	38
b. The Balik-Turo, Teach-Share & Educational Exchange Program – Programme d’échange de formation et d’éducation.....	39
c. Le Brain Gain Network.....	40
<i>Taiwan</i>	40
2. De bonnes pratiques à suivre.....	41
<i>L’exemple chilien</i>	41
<i>La pratique du jumelage</i>	42
<i>L’exemple philippin</i>	42
<i>L’exemple taiwanais</i>	43
IV. Les Compétences marocaines installées à l’étranger. Nombre et principales caractéristiques sociodémographiques.....	45
1. Effectifs et pays d’accueil des Marocains résidant à l’étranger.....	45
1.1. Effectifs et profil démographique des MRE.....	45
1.2. Pays d’accueil des MRE.....	46
2. Profils des Marocains résidant à l’étranger (MRE).....	47
2.1. Niveau d’éducation et domaines de spécialisation des MRE.....	47
2.2. Activité et emploi des MRE dans le pays d’accueil.....	50



V.	De l'adéquation demande/offre de ressources en compétences qualifiées.	54
1.	L'emploi au Maroc : faible taux d'activité et niveau de qualification limité.	54
1.1	Un très faible taux d'activité.	55
1.2	Une faible qualification des actifs occupés.	55
2.	Activités économiques et sociales, plans de développement sectoriels et besoins en compétences de l'économie marocaine.	56
	Annexe 1 : Effectifs des Marocains résidant à l'étranger selon le pays d'accueil en 2018.	66
	Annexe 2 : Lexique.	69

Avant-propos

Le projet

Le projet *“Politiques et Pratiques d’une bonne gouvernance migratoire fondées sur les preuves en Afrique du Nord”* (eMGPP) est financé par l’Union Européenne dans le cadre du Fonds Fiduciaire d’urgence pour l’Afrique. Ce projet vise à renforcer la coopération régionale au sujet de la question migratoire. S’appuyant sur les compétences et les savoir-faire existants, eMGPP cherche à renforcer le dialogue sur les migrations entre chercheurs et représentants gouvernementaux afin d’aligner leurs priorités en permettant la réalisation d’études visant à informer les nouvelles politiques publiques. Les études, leurs conclusions et les bonnes pratiques qui en seront dégagées seront partagées avec les acteurs clés du secteur migratoire afin d’inspirer et dynamiser l’adoption de politiques et pratiques migratoires éclairées.

Le réseau académique régional sur la migration en Afrique du Nord

Le réseau académique sur la migration en Afrique du Nord (NAMAN) est l’une des deux composantes du projet eMGPP. Le NAMAN a pour objectif premier d’établir durablement un réseau régional de chercheurs et experts sur la migration, ayant pour but de conduire des recherches innovantes sur la migration et de formuler des suggestions de politiques migratoires, ainsi que de nouer un dialogue avec les représentants de gouvernement. Le NAMAN a aussi pour mission de conseiller la seconde composante du projet – la Collecte de données en Afrique du Nord (NOADAC) - en partageant avec elle son expertise à travers un travail commun de contextualisation des données.

Les chapitres nationaux et le NAMAN marocain

Afin d’insuffler une dynamique de recherche et de renforcer le dialogue au sein de chaque pays, des chapitres nationaux du NAMAN ont été créés. Ils ont pour vocation la création d’un réseau national, dédié à la migration, rassemblant chercheurs et représentants institutionnels.

À ce titre, le 17 Juin 2020 s’est tenu la première réunion du NAMAN marocain par visioconférence pour pallier aux conditions sanitaires exceptionnelles du coronavirus. La réunion a été organisée par le Ministère Délégué auprès du Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération Africaine, Chargé des Marocains Résidant à l’Étranger. Cette réunion a rassemblé des chercheurs et des représentants du Ministère délégué, du Conseil de la Communauté marocaine à l’étranger et du Haut-Commissariat au Plan. Elle a permis la sélection des chercheurs membres du comité national, l’adoption du statut constitutif de ce même comité et l’élection des membres des différents sous-comités. Cette première rencontre a permis aussi d’entamer les discussions sur la première priorité de recherche retenue. Cette question a été discutée plus en détail lors d’une seconde réunion qui s’est tenue début Juillet 2020. La

mobilisation des compétences des Marocains résidant à l'étranger a été considérée comme la thématique à prioriser. Une note méthodologique a été rédigée, établissant et délimitant les objectifs de l'étude, elle-même segmentée en plusieurs phases, détaillées ci-après dans le résumé exécutif.



Résumé exécutif

L'ICMPD, à travers son projet "*Politiques et Pratiques d'une bonne gouvernance migratoire fondées sur les preuves en Afrique du Nord*" financé par l'Union Européenne vise à promouvoir la coopération régionale sur la migration en Afrique du Nord. Dans le cadre de sa première composante, le Réseau académique sur la migration en Afrique du Nord a été constitué, rassemblant chercheurs et représentants institutionnels d'Algérie, d'Egypte, de Libye, du Maroc et de Tunisie. Par la suite, des chapitres nationaux ont été créés, afin d'insuffler une nouvelle dynamique de recherche et de dialogue aux niveaux régional et national.

Cette première étude s'inscrit dans le cadre du Comité National marocain. Ses membres ont choisi comme première priorité de recherche la mobilisation des compétences marocaines installées à l'étranger au profit de son pays d'origine. Ce projet s'inscrit dans un processus de réflexion sur le long terme, s'articulant en plusieurs phases, allant d'une revue documentaire (phase 1), à la réalisation d'enquêtes qualitatives dans plusieurs pays (phase 2), à la fourniture d'une base de données sur la migration des compétences au Maroc (phase 3), à la rédaction d'un rapport sur les enquêtes menées (phase 4), à la restitution des enseignements tirés (phase 5) et à la rédaction des conclusions de l'étude (phase 6). Le projet vise à proposer de nouvelles mesures propres au contexte marocain. Cette première phase est une étude documentaire, visant d'une part à tirer les enseignements des expériences marocaines en matière de compétence, et d'autre part à capitaliser et tirer les enseignements des expériences menées dans d'autres Etats.

La présente étude rappelle l'importance de la diaspora marocaine, tant par le nombre – *la diaspora représentant environ 15% de de la population totale du pays* – que par la contribution économique – *les envois de fonds représentant environs 10% de la richesse nationale du pays*. Ainsi, le Maroc a rapidement saisi l'enjeu et l'importance de valoriser sa diaspora à travers ses politiques migratoires et sa volonté de protéger ses ressortissants à l'étranger. Ses politiques et perceptions du phénomène migratoire et de sa diaspora ont évolué au fil du temps. L'appétence de mettre en relation les besoins du pays et les compétences de ses ressortissants vivant à l'étranger a mené à la conception de plusieurs initiatives depuis la fin des années 1970, tel que le TOKTEN, le FINCOME ou MAGHRIBCOM. L'étude cherche à tirer les enseignements de ces expériences, sans en effectuer une évaluation exhaustive, afin de capitaliser et d'améliorer la réponse marocaine quant à la mobilisation des compétences de sa diaspora.

La question de la définition du concept/terme compétences est primordiale. Traditionnellement, la conception marocaine des compétences englobait uniquement les savoir-faire qualifiés des cadres ou scientifiques marocains. Toutefois, cette conception a évolué, aboutissant en 2013 à une nouvelle définition adoptée par le Conseil de la Communauté des Marocains à l'Etranger. Celle-ci étend le concept, jusqu'alors limité aux cadres, à l'ensemble de la diaspora dotée de compétences professionnelles pouvant satisfaire un besoin identifié. La notion de compétence englobe alors les savoir-faire et expertises scientifiques, économiques et techniques. Il convient toutefois de se poser à nouveau la question sur cette définition et envisager son élargissement, d'une part en l'ouvrant à

d'autres types de mobilisation, et d'autre part en étudiant les différents profils constitutifs de la diaspora actuelle.

Il serait ainsi opportun d'étendre la notion de mobilisation aux formes autres que celle du retour définitif de membres de la diaspora. Par exemple, en l'ouvrant aux étudiants, aux séjours courts, aux conventions interuniversitaires et autres modes de collaboration. L'ouverture de ce champ des possibles permettrait d'englober la partie de la diaspora n'envisageant pas un retour définitif au Maroc, mais désireuse d'apporter sa pierre à l'édifice marocain. Il convient aussi de mieux cerner les différentes figures de la diaspora, de comprendre leurs motivations et parcours afin d'adapter et d'adopter des mécanismes attractifs pour l'ensemble de cette diaspora aux multiples facettes. Ainsi, de nombreux chercheurs résidant à l'étranger sont *d'anciens étudiants* s'étant installés dans le pays d'accueil. On voit aussi émerger de nouveaux profils, comme celui du *migrant-entrepreneur*, jeune, instruit, bi-résidant et étant investi économiquement à la fois dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine. Ce type de profil ne se caractérise par uniquement par sa contribution pécuniaire et son apport économique au pays d'origine, il témoigne également d'une participation politique active. Un autre profil est celui du *descendant d'immigrés* marocains, et son caractère dual, ayant grandi dans le pays d'accueil tout en ayant été élevé dans la culture et les traditions du pays d'origine de ses parents. Ainsi, la mobilisation des compétences et son attraction doivent pouvoir s'adapter aux différents profils émergeant aujourd'hui au sein de la diaspora marocaine.

L'étude dresse aussi le profil de la diaspora marocaine¹ représentant 1/7^{ème} de la population du Maroc et étant présente dans une centaine de pays. Elle est majoritairement masculine (68.3%), jeune (27% ont entre 15 et 29 ans), et se situe principalement en Europe (86.2%). Le niveau d'éducation de ses membres est plus élevé que celui des résidents au Maroc. Ainsi, deux tiers de ses membres ont un atteint le niveau d'enseignement supérieur ou secondaire et la majorité ont obtenus leur diplôme supérieur au Maroc (74.1%). Il existe cependant une forte disparité de la diaspora entre les pays d'accueil. Ainsi, le profil type d'un marocain résidant en France est singulièrement différent du marocain résidant en Espagne ou en Italie. À titre d'exemple, 60% de la diaspora marocaine en France possède la nationalité française, contre 10% de la diaspora marocaine en Espagne, bien que la féminisation de la diaspora soit en marche et que son taux de chômage soit élevé dans les deux pays.

L'étude constate au Maroc un décalage entre l'effort national d'investissement et le taux moyen de croissance du PIB sur le long terme. Cela étant très probablement dû au manque de qualification d'une partie de la force de travail – 55.4% des actifs occupés au Maroc n'ont pas de diplôme – et pourrait être aisément comblé par les compétences de sa diaspora. Dès 2009, le Maroc a entamé l'élaboration de programmes multisectoriels visant à réduire le taux d'inactivité des jeunes et à relancer l'économie. La pandémie du coronavirus a conforté cette stratégie, rappelant que le pays ne peut compter que sur lui-même. Les besoins de la population en matière de santé, de sécurité alimentaire, d'enseignement et de recherche scientifique sont accrus. Ainsi, les besoins identifiés et l'offre potentielle des savoir-faire reconnus, il faut trouver le mécanisme de plus adapté pour attirer et convaincre la diaspora de soutenir son pays d'origine. De nombreux exemple de programmes et bonnes pratiques mise en œuvre

¹ Les données relèvent de la période 2018-2019 et sont issues de la Direction des Affaires Consulaires et Sociale et du Haut-Commissariat au Plan. Les conclusions des deux enquêtes se recoupent.

à l'étranger et transposable au contexte marocain sont identifiés. L'étude dresse les pratiques mises en œuvre en Bosnie-Herzégovine, au Chili, aux Philippines ou encore à Taiwan.

Rappelons que, à l'instar de la migration, phénomène mouvant et évolutif, toutes les initiatives de mobilisation des compétences de la diaspora s'inscrivent dans un contexte singulier aux paramètres propres et évolutifs. Il est ainsi facile de critiquer a posteriori et plus difficile d'appréhender et de proposer des mesures concrètes et adaptées à un contexte sans cesse mouvant. Ce projet de recherche vise ainsi à tirer les enseignements des expériences précédemment mises en œuvre au Maroc et à identifier les bonnes pratiques appliquées à l'étranger et transposables au contexte marocain. Il vise aussi à étudier la diaspora marocaine à travers une collecte de données la plus large possible, pour mieux comprendre et cerner son caractère complexe et protéiforme afin de pouvoir proposer de nouvelles mesures, initiatives et/ou approches rendant auprès de la diaspora attrayante sa mobilisation, tout en régissant stratégiquement les besoins et demandes, selon les secteurs, les savoir-faire, et qualifications. Tel est l'objet de ce projet de recherche.



Introduction

La crise du coronavirus, de par sa fulgurance et son ampleur, a fait entrer le Maroc, comme l'ensemble des pays d'Afrique du Nord, dans une situation historiquement inédite, demandant de nouvelles politiques économiques et sociales, et avant cela, l'adoption de nouveaux outils de réflexion et d'analyse. Les problématiques relatives à la migration internationale en général, et à celle des compétences en particulier, n'échappent pas à cette règle. Il est donc plus que nécessaire de ne pas passer sous silence cette réalité lorsqu'on aborde le paradigme des compétences et plus précisément celui de la diaspora scientifique.

La propagation continue de la pandémie du coronavirus a plongé le Maroc dans une période d'incertitudes et a montré de manière flagrante la fragilité de son économie ainsi que celle de ses systèmes éducatifs et de santé. Nous nous sommes notamment rendu compte, à la faveur de cette crise, que tout un pan de l'économie de ce pays est basé sur le secteur non structuré² et que les décisions de confinement et déconfinement ne peuvent pas constituer le seul outil de politique publique en matière de santé publique. La gestion de la pandémie a aussi pointé une certaine difficulté dont ont fait preuve les autorités à donner de la visibilité à leurs initiatives économiques et sociales, et également pour élaborer des prévisions fiables, s'agissant de l'évolution de la situation à court et moyen termes.

L'option diaspora est apparue, dès lors, encore plus cruciale en ces temps de disette et de perte de repères, pour représenter une sorte de bouée de sauvetage contribuant à colmater une partie des déficits en ressources humaines qualifiées dont souffre le pays. Il s'agit particulièrement, mais pas exclusivement, des secteurs de la médecine, de l'enseignement et de la recherche scientifique. Encore faut-il manier ce recours aux compétences avec prudence et doigté. C'est justement là où le bât blesse et c'est tout l'intérêt de notre étude.

Cette étude, engagée dans le cadre du réseau NAMAN, tombe à point nommé pour le Maroc, mais aussi pour l'ensemble des pays du Maghreb, en ce sens que l'un des facteurs qui est apparu leur manquer le plus en ces temps difficiles est bien des ressources humaines qualifiées, alors même que nombre de leurs citoyens de hautes compétences vivent et travaillent à l'étranger. Dans le secteur médical, comme dans l'enseignement/recherche, l'industrie ou les services financiers, etc...

L'objectif de cette étude est de permettre l'analyse, la plus fiable possible, des compétences marocaines disponibles à l'étranger, fondée sur une meilleure connaissance de leur répartition géographique, leurs profils, leurs caractéristiques, les secteurs/activités où elles sont impliquées. Cela dans la perspective de proposer des moyens de les mobiliser – selon des modalités à inventer/réinventer - dans le cadre d'une politique appropriée visant leur contribution optimale au développement économique et social du Maroc. À ce titre, cette étude devrait :

² Il s'agit du secteur informel qui regroupe des unités de production peu organisées, opérant dans de petites échelles et qui ne sont pas enregistrées selon les formes juridiques nationales en vigueur. Ces unités de production sont très présentes dans les pays d'Afrique du Nord et prendront, sûrement, de l'ampleur à la faveur de la crise du coronavirus.

- Permettre d’approfondir la réflexion sur la problématique de l’exode/départ des compétences en capitalisant sur les études antérieures ;
- Permettre la collecte d’un grand nombre de données statistiques récentes et d’informations qualitatives et quantitatives pertinentes ;
- Permettre de dresser un répertoire, le plus détaillé possible, des migrants qualifiés, décrivant la nature de leurs compétences, leurs secteurs d’activité et l’impact de leurs expériences à l’étranger sur leurs compétences ;
- Indiquer des perspectives d’avenir et des solutions faisables permettant de « compenser la perte de valeur » subie par le pays du fait de leur départ. En ce sens, elle proposera quelques voies et moyens autorisant à faire de ces compétences expatriées un atout pour le développement de leur société d’origine ;
- Dresser un éventail de mesures de nature à renforcer l’attractivité du pays pour ses compétences. Sachant bien que leur retour au Maroc n’est plus, pour beaucoup, un réflexe systématique, car sans attractivité, ces compétences pourraient poursuivre leur mobilité et investissement dans d’autres pays. Ces mesures devraient prendre en considération les expériences déjà menées au Maroc à ce sujet, et aussi s’inspirer de certaines des bonnes pratiques à l’échelle internationale en matière de mobilisation des compétences expatriées.

Le présent livrable, qui constitue le rapport de la première phase du projet de recherche du NAMAN Marocain, est consacrée à l’établissement d’une « Revue documentaire et première collecte de données statistiques » et comprend cinq chapitres. Le premier porte sur une présentation/discussion du concept de la Diaspora ; le second comporte une synthèse des travaux portant sur les compétences marocaines ainsi que sur les premières initiatives visant leur mobilisation au Maroc ; le troisième constitue une synthèse de certaines expériences internationales portant sur le même objet ; le quatrième aborde les principales données quantitatives et qualitatives donnant une vue d’ensemble, notamment, sur les effectifs des Marocains Résidant à l’Etranger (MRE), les pays où ils résident ainsi que sur leur niveau éducatif ; le cinquième chapitre, enfin, procède à une première approche de l’adéquation possible entre les besoins en ressources humaines qualifiées exprimés (ou non) par les différents secteurs d’activité au Maroc et l’offre de compétences de nature à répondre à ces mêmes besoins.

La deuxième phase de ce projet sera consacrée à la réalisation d’une série d’enquêtes qualitatives, et à la poursuite de la revue documentaire, en vue d’affiner les données contenues dans les deux derniers chapitres, ainsi que de proposer un cadre et des modalités permettant à l’économie marocaine de bénéficier au mieux de l’apport multiforme des compétences nationales présentes hors du Maroc.

I. La diaspora, un levier de développement ?

La diaspora marocaine représente près de 15% de la population totale du pays. Elle transfère, bon an mal an, des sommes conséquentes pouvant représenter jusqu'à 10% de la richesse nationale (si l'on considère les flux officiels et non officiels). Ces dernières jouent un rôle prépondérant dans les équilibres macro-économiques (lissage de la croissance économique, abondement des réserves de change...). Destinés, la plupart du temps, aux familles rurales et les plus pauvres, les remises de fonds participent à la lutte contre la pauvreté, à la consolidation du capital humain au sens large (accès à l'éducation, mais aussi aux soins des familles récipiendaires) et, *in fine*, à la croissance économique et à une sorte de stabilité sociale. Il faut cependant signaler que ces transferts de fonds peuvent avoir des effets néfastes sur l'économie marocaine, car ils sont en lien avec une migration importante impliquant des populations jeunes qui réduisent, à l'occasion de leur départ à l'étranger, l'offre de travail dans certaines régions et dans certains secteurs. Ceci a comme conséquence une baisse de la production dans les régions/secteurs concernés. Il est bien établi dans la littérature que l'envie de migrer, même si l'acte migratoire ne se réalise pas, peut diminuer l'offre du travail. Sans oublier d'autres effets délétères comme le « syndrome hollandais » qui se produit quand les transferts induits atteignent des sommes importantes. Ce qui, toutefois, est loin d'être le cas au Maroc.

Il est à signaler que les effets positifs de ces flux de capitaux, qui l'emportent d'ailleurs largement sur les effets négatifs, de notre point de vue, dans le cas marocain, ont pu voir le jour grâce à une politique migratoire décomplexée, menée depuis le début des années 1960 par les autorités marocaines. Le pays, dépourvu de ressources en pétrole et gaz, contrairement à son voisin algérien, a compris depuis longtemps – à défaut de suivre une politique économique et sociale endogène, volontariste - le rôle que peut jouer la diaspora dans l'amélioration du bien-être national et du développement économique, par le truchement de l'atténuation des pressions sur l'emploi et l'acquisition de connaissances et de savoir-faire à l'étranger. Les politiques migratoires ont été, théoriquement, pensées et mises en œuvre autour de ces objectifs, en veillant par ailleurs, pour des raisons politiques et diplomatiques, à la préservation de l'identité nationale et la protection des droits des Marocains vivant à l'étranger. Ces politiques ont été accompagnées et facilitées par la mise en place, hors du Maroc, d'un réseau dynamique et entreprenant de représentations bancaires. En effet, les banques marocaines n'ont pas hésité à s'installer directement dans les principaux pays d'accueil des migrants, et ce dès le début des années soixante-dix. Ces dernières ont très vite saisi l'ampleur des avantages qu'elles pouvaient tirer des dépôts et de l'épargne des ressortissants marocains à l'étranger. L'une des illustrations de ces politiques « agressives » des banques a été l'installation de guichets (plus ou moins officiels) au sein même de certaines ambassades marocaines pour inciter, avec beaucoup d'insistance, la diaspora à ouvrir des comptes auprès d'elles.

Cette vision optimiste des politiques publiques de maintien du lien avec la diaspora et d'encouragement à l'épargne et à l'investissement en direction du Maroc, peut être contrebalancée par une autre moins positive, montrant clairement que les autorités de ce pays n'ont pas pu ou su

réunir les conditions idoines pour créer suffisamment de richesses à l'intérieur de leurs propres frontières, afin de ne pas laisser migrer une partie de leur population vers d'autres lieux, considérés comme plus cléments. Ceci est d'autant plus dommageable qu'on assiste aujourd'hui à la migration d'une élite au niveau d'éducation élevé, contrairement aux années 1960 où l'essentiel des migrants étaient des travailleurs peu qualifiés. C'est dans ce contexte que certains n'hésitent pas à parler d'une hémorragie ou fuite de « cerveaux ». Dans la même veine, les remises de fonds constitueraient une forme de « revenu minimum » pour les familles des migrants restés au pays, qui permet à l'Etat marocain de bénéficier d'une sorte de paix sociale financée de l'extérieur.

Au-delà, il est utile de rappeler que les effets des remises de fonds sur la croissance économique marocaine sont loin d'être clairs. Ainsi, plusieurs travaux montrent que leur impact est faible et n'est significatif qu'à court terme (Bouoiyour et al. 2020), d'autant qu'en temps de crise elles ont tendance à diminuer, même si elles montent une certaine résilience. Laquelle a été démontrée de manière documentée lors de la crise de 2008, mais reste valable aujourd'hui aussi. En effet, si l'on considère les sept premiers mois de l'année 2020, on se rend compte que les investissements directs étrangers à destination du Maroc ont baissé de 27,4%, alors que les remises de fonds n'auraient diminué que de « seulement » 3,2%.

1. Du « brain drain » au « brain gain ».

Dit autrement, le levier des remises de fonds n'est pas la panacée. Cependant, la diaspora dispose d'autres vertus. L'option mobilisation de la diaspora consiste, en effet, dans le recours aux compétences et aux connaissances des expatriés au profit de leur pays d'origine. Il s'agit principalement des personnes qualifiées et hautement qualifiées qui, par leur expérience acquise dans les pays d'accueil, peuvent contribuer de manière substantielle au développement autant économique que scientifique et technologique national. Cette option oppose la perte provoquée par le départ (parfois définitif) de l'élite scientifique, aux gains acquis grâce à son retour, définitif ou temporaire, virtuel ou réel, au pays d'origine. La naissance de cette diaspora scientifique et technique invalide, en quelque sorte, les théories traditionnelles de la perte définitive, causée par le départ de cette élite. À l'opposé, elle met au goût du jour un nouveau concept relatif à la circulation des compétences.

Dans un monde de plus en plus ouvert, une telle élite peut, non seulement, se déplacer aisément d'un pays à un autre, mais est très souvent objet de convoitise à l'international dans le cadre de ce qui a été convenu d'appeler la migration sélective. Ce paradigme semble plus pertinent pour expliquer cette nouvelle forme de mobilité. Cela permet plus particulièrement de reconsidérer le modèle traditionnel du « brain drain » (fuite des cerveaux) qui se caractérise par un départ univoque et définitif du migrant, a priori, du Sud vers le Nord. Le nouveau modèle du « brain gain » (gain des cerveaux ou gain en cerveaux) insiste sur la circulation des talents entre leur (s) pays d'accueil et leur pays d'origine.

On peut dire, sans conteste, que le Maroc a gagné la première manche en drainant, de manière substantielle et régulière l'épargne des Marocains installés à l'étranger, même s'il est légitime de se poser la question sur leur pérennité. Toutefois, il n'a pas su transformer l'essai en ce qui concerne la deuxième manche, à savoir profiter des atouts de sa diaspora en termes d'expertise, de recherche

scientifique, d'aptitudes industrielles, organisationnelles et financières etc.... On ne peut cependant pas reprocher aux autorités leur manque d'initiatives. En effet, plusieurs tentatives ont vu le jour comme on le rappelle de manière détaillée dans ce rapport. Les autorités marocaines ont, en effet, justement investi cette vision positive de la diaspora, en mettant en place des programmes tels que TOKTEN (Transfer of knowledge through expatriate nationals) ou FINCOME (Forum international des compétences marocaines résidant à l'étranger), ou encore Maghribcom. D'autres initiatives ont suivi, mais n'ont pas donné de résultats tangibles, et pour cause, elles partent, de notre point de vue, d'un postulat biaisé.

2. La porosité des liens.

Premier impair, la conjecture du maintien d'une (supposée) relation sentimentale/identitaire entre un individu et sa patrie d'origine suffit à susciter les « vocations nationalistes » de la diaspora. Or, le fait d'être émigré ne signifie pas nécessairement un comportement diasporique. La diaspora n'est pas une donnée qui adviendrait instinctivement par la cristallisation d'un hasard.

Second écueil, la diaspora marocaine compterait entre 4 et 5 millions de personnes. Les statistiques varient d'un pays à un autre, d'un organisme à un autre, du fait du mode de calcul, mais les autorités marocaines considèrent, le plus souvent, la fourchette supérieure de cet intervalle. Cette estimation quantitative peut porter à confusion car elle suppose, d'une part, qu'une « armée de réserve » est disponible *ad vitam aeternam* et peut, à n'importe quel moment, être mobilisée pour servir son pays ; et d'autre part, que les diasporas sont homogènes.

Troisième bévue, pratiquement toutes les administrations en charge de la diaspora dans les pays d'origine se sont progressivement assignées comme objectif premier la constitution d'un répertoire, qui enregistre toutes les informations possibles et imaginables sur chaque membre de la diaspora scientifique. Cet objectif est considéré comme le Saint Calice, et les autorités marocaines ne semblent pas échapper à cette règle.

Avant d'aller plus loin dans l'analyse, il faut au préalable se mettre d'accord sur les concepts utilisés et sur les soubassements théoriques mobilisés. Mal nommer les choses, jugeait Albert Camus, c'est ajouter au malheur de monde. Si le diagnostic est mauvais dès le départ, les politiques publiques préconisées ne seront que peu fiables. Dans la réalité, la relation qu'entretient la diaspora avec son pays d'origine est plus complexe qu'il n'y paraît. Le paradigme de la diaspora repose sur le rôle constitutif des décisions individuelles, ce qui exclut, d'emblée, toute généralisation/agrégation abusive, très souvent erronée. De même, la constitution d'un répertoire des compétences n'a pas de valeur intrinsèque. Elle doit être mise en parallèle avec la recherche scientifique locale et l'identification des besoins réels de l'économie du pays d'origine. Et quand bien même on arriverait à identifier les besoins et les offres en/de compétences, il n'est pas sûr que le résultat soit au rendez-vous. Des conditions supplémentaires doivent être remplies.

On ne peut pas, par exemple, se contenter des seuls critères géographiques (dissémination d'un groupe de personnes dans l'espace mondial à partir d'un pays originel) pour parler de la diaspora. Le critère ethnique ou historique ne peut, non plus, se suffire à lui-même. Il faut rajouter à ces critères

une vision d'ensemble de l'histoire des apparences³, un univers de connexions réticulaires et des processus d'identification partagés par l'ensemble des membres du groupe, sans oublier de prendre en considération les expériences vécues par les individus se réclamant de ces agglomérations. À cela, il ne faut surtout pas oublier de prendre en considération la croyance en quelque chose qui dépasse les groupes diasporiques, qui peut les unir, qui est capable de faire confluer des trajectoires divergentes ; une sorte de transcendance, de destin commun, puisque seul ce qui nous dépasse peut nous unir.

Au-delà, il est à rappeler que l'option diaspora ne peut se substituer à une politique de développement endogène ; ce qui questionne toute la problématique des institutions et du mode de gouvernance dans le pays d'origine. Si les institutions sont défaillantes, ceci va rejaillir subrepticement sur les relations avec la diaspora. Aussi, il n'y a aucune raison que cette problématique de mobilisation des compétences soit analysée in abstracto.

Le discours performatif des autorités marocaines ne suffit donc pas à créer un lien pérenne et d'avoir un intérêt commun avec la diaspora. Il faut, d'abord, accepter la diversité de cette dernière et son hétérogénéité, d'autant que si les diasporas sont singulières, les profils sont pluriels.

Le discours officiel, basé sur la rhétorique de l'amour de la patrie et de l'exaltation du patriotisme, n'est pas opérant avec ce qu'on a coutume d'appeler, à tort d'ailleurs, les deuxièmes et troisièmes générations. La diaspora, telle qu'elle s'est transformée, ne semble plus entendre ou assimiler ce récit. Les anciens discours, infantilisant, lénifiants et/ou simplistes n'ont plus leur place aujourd'hui. La problématique de la diaspora doit être, dès lors, dépoussiérée et renouvelée. Il est vrai qu'on assiste aujourd'hui à un épuisement des récits ; ce qui exige la prise en considération de la complexité des trajectoires personnelles et donc l'intrication, ou le chevauchement, du collectif et de l'individuel. Il faut, par conséquent, décentrer le regard et sortir de la vision cacochyme que peuvent avoir les autorités du pays d'origine avec l'essentialisation et l'assignation à origine de leur propre diaspora.

Il faut, ensuite, assumer le passé. Une bonne partie de la diaspora, même si c'est une catégorie en voie de disparition, a des comptes à régler avec le système, en relation avec les années de plomb. Il faut lui donner la possibilité de s'exprimer et l'intégrer en utilisant un langage apaisé et des mots justes pour qu'elle retrouve sa dignité et se sente à l'aise dans un Maroc nouveau, fort, ouvert qui assume son passé et promeut un avenir altier, où chaque marocain peut et doit trouver la place qui est la sienne.

Il faut, enfin, admettre la double allégeance et comprendre que l'identité n'est pas figée et qu'elle doit être analysée en articulation avec d'autres phénomènes (politiques, économiques, sociaux, historiques, etc.). Il ne faut pas oublier par exemple que le roi Hassan II a toujours été réticent à l'intégration des Marocains dans leur pays d'installation et refusait le « reniement » de la nationalité marocaine. Il n'est pas question, pour autant, dans le cadre de ce travail, de charger les autorités

³ La problématique de la diaspora repose sur un concept puissant censé créer un consensus au sein de ses membres ; il s'agit du référent-origine que d'aucunes considèrent comme une sorte de condensateur des sentiments d'appartenance (Calafat et Goldblum, 2012). Cependant, il serait souhaitable d'interroger son hétérogénéité, ses recompositions, en lien avec l'histoire, ou les histoires et les trajectoires des groupes diasporiques.

politiques, mais de capitaliser sur l'expérience unique du Maroc, par rapport aux autres pays d'Afrique du Nord.

Cette singularité doit être mise en exergue pour avancer vers de nouvelles perspectives de recherche qui intégreraient tous les acteurs gravitant autour de la question des compétences. Il est à rappeler ici que le Maroc dispose de plusieurs organismes et établissements étatiques (ministère de la migration, Fondation Hassan II, Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger, ministère des affaires religieuses, etc.) qui s'occupent de près ou de loin de la problématique des compétences. La multiplication des acteurs n'est pas un problème en soit, mais elle exige un minimum de coordination.

3. L'horizontalité prend le pas sur la verticalité.

Cette redéfinition de la relation diaspora-pays d'origine demande une exigence d'un niveau supérieur, qui dépasse largement les relations traditionnelles où la culture, le patrimoine, l'identité, y compris religieuse, sont pensées derrière le paravent de l'authenticité (marocaine), au lieu d'être considérées comme des idées hybrides et composites.

L'avènement du coronavirus a bouleversé davantage la conceptualisation de cette relation. En effet, on s'est rendu compte, à la faveur du confinement de la société et de la fermeture de toutes les frontières du pays au transport des personnes, de la possibilité d'entrevoir d'autres relations entre la diaspora et son pays d'origine. De nouvelles expériences diasporiques ont alors vu le jour, à travers la multiplication de conférences et webinaires entre chercheurs expatriés et leurs confrères marocains, entre ces mêmes chercheurs et des étudiants ou des associations via les plateformes de téléconférences en vogue (Zoom, Skype, Microsoft Teams...) ou les réseaux sociaux plus traditionnels (Facebook, Instagram, YouTube, etc...). Un foisonnement d'idées et de projets a vu le jour, encore faut-il prendre la balle au bond. Ce mode de fonctionnement – à défaut d'autres mécanismes – peut paraître comme optimal pour faire coïncider l'offre et la demande de savoir et d'expertise, au moins dans les secteurs immatériels, ce qui permet un dialogue direct, sans l'entremise d'une tierce personne, en l'occurrence les autorités qui se considèrent comme responsables de la diaspora.

Ces nouvelles pratiques constituent, en quelque sorte, une transgression des frontières scientifiques, devenues de plus en plus virtuelles. Elles offrent un raccourci historique, en conférant aux capacités sociocognitives une ubiquité inédite (Meyer, 2004). Elles ouvrent de nouvelles brèches dans la division internationale du travail, en permettant plus facilement l'accès à un bassin important de savoirs, tout en diminuant les coûts de transaction (coût de transport, logistique...). Cet ensemencement scientifique va à l'encontre de la polarisation qui caractérise l'évolution actuelle de la recherche scientifique et des économies au niveau mondial. Il met à mal le rôle des autorités en charge de la diaspora en leur ôtant, en quelque sorte, leur raison d'être. Ces dernières doivent trouver, elles-mêmes, leur place dans une configuration où l'horizontalité prend le pas sur la verticalité. C'est à elles de trouver la clairière qui permet d'illuminer le temps connecté que vivent les nouvelles générations. C'est à elles de faire de la diaspora, non pas une projection de leurs désirs, mais un accompagnement de ses besoins et de ceux du pays. C'est à elles de profiter de leur longue expérience de "gestion" de la diaspora, somme toute intéressante, malgré des résultats ténus, pour donner de l'élan, de

l'épaisseur, des perspectives et, en même temps, le recul nécessaire à cette relation qui fluctue au gré des pays d'accueil, des histoires individuelles et des époques d'immigration, tout en évitant, autant que faire se peut, les agrégations abusives. C'est à elles que reviennent, finalement, la responsabilité de conjuguer le temps fluide, fluctuant et frénétique de la diaspora avec le temps long des politiques de développement économique et humain véritables. C'est à elles, enfin, de rappeler une relation exténuée, effritée, disloquée, en donnant aux différentes générations de la diaspora un réel sentiment d'appartenance à un territoire prédestiné, en magnifiant sa trajectoire et en renouant avec la perspective d'un progrès partagé.

Dans le deuxième chapitre, on exposera une synthèse, la plus exhaustive possible, des travaux sur les compétences marocaines. On abordera la diversité des apports relatifs à cette question ainsi que ses enjeux et défis. La sémantique de la diaspora scientifique sera précisée. Les dispositifs d'accompagnement de retours de ces compétences, ou du moins, de leur implication dans le développement de leur pays d'origine, seront traités dans la deuxième partie.

Le troisième chapitre sera consacré à une analyse succincte des bonnes pratiques au niveau international relatives à la problématique de la diaspora scientifique. Il s'agira de s'inspirer des expériences étrangères afin d'améliorer la gestion des compétences.

L'étude des compétences marocaines ne peut passer sous silence une connaissance approfondie de leurs domaines d'activité, des lieux où elles exercent, de leurs niveaux d'instruction, de leurs spécialités dans les pays où elles sont installées, cela sera l'objet du quatrième chapitre.

De même, il est plus qu'important d'analyser avec soin le degré d'investissements des compétences marocaines dans leur pays d'origine, leur domaine de prédilection, le nombre de projets réalisés, les régions privilégiées... Ceci nous permettra de quantifier, ne serait-ce que sommairement à ce stade de l'étude, les besoins du marché marocain en compétences et les dispositions de la diaspora à y répondre favorablement (ou défavorablement). Cette problématique sera exposée dans le cinquième chapitre.

Ce tour d'horizons rapide nous permettra de creuser encore plus ce paradigme et aller jusqu'au bout de cette logique, afin de proposer de nouvelles formes de gouvernance tout aussi inédites que la problématique elle-même. Il s'agira de sortir des sentiers battus en évinçant la gestion quantitative. Il faudrait, autant se faire que peut, éviter de contredire l'histoire des appartenances multiples et des processus d'identification, de penser ou repenser les connections réticulaires, tout en accompagnant les mobilités exprimées par des processus raisonnables de réalisation. Dit autrement, il s'agira de cultiver le lien entre les agglomérations de groupes d'expatriés enracinées dans leur pays d'accueil, bien organisés, en mettant en exergue leur patrimoine (acquis dans leur pays d'origine et enrichi dans les pays hôte). Il est donc utile de valoriser ces réseaux, à double appartenance, au lieu de prévaloir les approches classiques dichotomiques, tantôt communautaristes, tantôt assimilationnistes.

Références bibliographiques

Bouoiyour J., Miftah A. et Selmi R., (2020) « A time-varying analysis of the role of remittances in development: Evidence from Egypt, Jordan, Lebanon and Morocco », mimeo CATT Pau.

Calafat G. et Goldblum S., (2012), « Diaspora(s): liens, historicité, échelles », Tracés, Revue des Sciences Humaines.

Meyer J-B., (2004), « Les diasporas de la connaissance: atout inédit de la compétitivité du Sud », Revue international et stratégiques 2004/3, n° 55, Pages: 69-76.



II. Synthèse des travaux sur les compétences marocaines installées à l'étranger.

Nous souhaitons rappeler que la thématique de la mobilisation des compétences marocaines est devenue, depuis quelques années déjà, une question d'une grande importance dans les travaux sur les migrations et dans les politiques publiques marocaines. Toutes les institutions travaillant de près ou de loin sur la question migratoire s'intéressent aux compétences marocaines, et notamment à leur mobilisation et/ou retour au pays d'origine, en vue de contribuer à son développement. Plusieurs dispositifs de soutien, d'appui et d'accompagnement ont vu le jour depuis la fin des années 1990 pour attirer ou faire revenir ces « migrants compétents ». En parallèle à ces dispositifs, nombreux sont les écrits qui ont été publiés, comblant un vide dans le sens d'une meilleure connaissance de cette population. De ce fait, ces 20 dernières années, plusieurs rapports, études, articles scientifiques traitent de cette problématique. Loin d'être exhaustive, cette synthèse tente d'apporter un éclairage sur la diversité des apports récents sur les compétences marocaines et sur les enjeux et défis que soulèvent ce public. Divers points seront ainsi traités. D'abord qu'entend-t-on par « compétences » ? Qui sont-elles ? Quels dispositifs pour accompagner le retour de ces « compétences » ? Quelle évaluation de ces dispositifs ?

Après une première partie qui donnera du contenu épistémologique portant sur la définition du terme compétence nous analyserons, dans une seconde partie les discours autour des politiques publiques élaborées au Maroc pour attirer ces compétences. Trois dispositifs importants ont jalonné ces politiques : le TOTKEM, le FINCOME et le MAGHRIBCOM. Enfin, en conclusion et au vu de l'analyse réalisée, nous réfléchirons – comme préparation à la deuxième phase de ce projet - aux types d'organisations à mobiliser pour les enquêtes qualitatives à venir.

1. Comment définir les « compétences marocaines » ?

a. Un vocable au départ négatif : fléau, hémorragie, fuite, exode et brain drain.

L'ouvrage de l'Association d'Etudes et de Recherches sur les Migrations (AMERM) « La migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences » publié en 2002 par la Fondation Hassan II et faisant suite au colloque sous le même titre, permet de constater que la sémantique mobilisée pour faire référence aux compétences est, d'entrée de jeu, représentée comme un départ lié à une échappée ou un fléau. Dans tous les cas, ces termes tendaient à indiquer qu'il fallait combattre lesdits départs. Les titres des différents chapitres de l'ouvrage mobilisent les termes d'exode et de fuite. Ainsi « la fuite des cerveaux » (Gaillard 2002), « exode des compétences » (Dioury 2002), « la fuite des compétences » (Charef 2002), « la lutte contre l'émigration des cerveaux » (Naji 2002), « l'exode des compétences » (Boussetta 2002), « face à la problématique de « l'exode des compétences' » (Imad 2002), « lutte contre le phénomène de la fuite des cerveaux » (Beni-Azza 2002) sont des exemples des intitulés reprenant le vocabulaire utilisé pour désigner ces migrants qui partent et quittent leur pays. Aussi, dans cet ouvrage (AMERM 2002), les « compétences » sont entendues au sens de compétences

qualifiées, de compétences scientifiques, des cadres du pays. C'est le cas de Alami-Mchichi qui rappelle dans l'introduction de l'ouvrage que « la thématique concerne un phénomène qui interpelle de plus en plus les sociétés : la problématique du départ d'un certain nombre de cadres scientifiques de haut niveau de leur pays d'origine vers d'autres destinations considérées comme plus payantes et plus gratifiantes » (2002 : 8). Elle ajoute pour justifier l'usage de la terminologie d'« exode des cerveaux » que ce terme est choisi en l'absence d'une définition susceptible de qualifier le phénomène de manière suffisamment claire et précise.

Le terme d'exode évoque ainsi l'idée de départ et de sortie, d'un mouvement de masse, une sorte de fuite. H. Alami-Mchichi (2002) le lie à la mondialisation et à la migration internationale qui ne concerne plus seulement les ouvriers marocains partis dès les années 1960, choisis déjà pour leurs compétences de travail et pour reconstruire une Europe en difficulté. Dans ce sens, la fuite des cerveaux est le prix à payer de la mondialisation et du décloisonnement des marchés (Dioury 2002, Bouoiyour 2002). Le décloisonnement des marchés a frappé d'abord le marché des capitaux, ensuite celui des biens et enfin celui de la main d'œuvre, surtout qualifiée (Bouoiyour 2002). La demande croissante, au niveau international, d'un personnel compétent et hautement qualifié et l'expansion des possibilités de poursuite des études à l'étranger exerceront inévitablement une pression sur les réserves de main d'œuvre hautement qualifiée en provenance des pays « exportateurs » de personnel.

L'exode des compétences, ou, autrement dit pour reprendre le concept originel en anglais le brain drain, est né dans les années 1950, explique l'économiste M. Khachani. Il signifie littéralement le drainage des cerveaux ou la fuite des cerveaux. C'est en 1963 que le terme brain drain est apparu au Royaume-Uni, pour la première fois dans un document de la Royal Society où l'on cherchait à dramatiser le mouvement de personnels scientifiques quittant le pays pour les Etats-Unis d'Amérique, où un marché en expansion offrait de meilleures conditions de travail et de salaires (Gaillard 2002). Pour M. Khachani, il s'agissait d'un départ massif des scientifiques et ingénieurs britanniques vers les Etats-Unis. Ce vocable utilisé pour évoquer les compétences qui partent peut apparaître comme stigmatisant, voir même culpabilisant pour celle ou celui qui décide de partir. Il y a une dualité dans la construction de « fuite de compétence », car la compétence reste un élément positif et attrayant, alors que la fuite est clairement plus négative. On peut se demander en quoi finalement est-ce une fuite ? Fuir n'est-ce pas une manière d'évoquer péjorativement la migration de ces « élites » ? Pour nuancer le terme afin qu'il apparaisse moins péjoratif, J. Bouoiyour (2002) utilise la « circulation des « cerveaux », et c'est l'appellation qui change mais le contenu est le même.

L'usage du mot « compétences » va évoluer, et c'est dans ce sens qu'en 2013 le sociologue Farid El Asri va tenter de lui donner une autre explication. Cette dernière s'inscrit dans la dynamique des recherches en sciences sociales qui traitent la question des compétences, et qui use du terme dans le sens de « knowledge workers » ou les travailleurs du savoir. Cette définition est adoptée par Le Conseil de la communauté des Marocains à l'étranger (CCME), pour inclure les domaines de compétence scientifiques, techniques, économiques et de développement solidaire. Pourtant, la définition ne met pas fin à une certaine ambiguïté qui persiste chez les institutions et chez les chercheurs marocains concernant la mobilisation du concept.

Nous retiendrons la définition de El Yazami (2013), ancien président du CCME, qui retient une définition plus large et inclusive des compétences, après avoir fait le constat que ce concept a été trop souvent sélectif et élitiste, ne tenant compte que des cadres et souvent celles et ceux issus des sciences dures : « Cette notion devrait concerner toute personne résidant à l'étranger, de façon temporaire ou permanente, disposant d'une expertise professionnelle, scientifique, technique, artistique, culturelle ou associative, qui pourrait satisfaire un besoin bien identifié du secteur public ou privé ; ou répondre aux besoins en ressources humaines des plans et des programmes de développement sectoriels ; ou participer à tout projet sur le plan territorial ou national, nécessitant un renforcement en ressources humaines au Maroc. Une approche étendue de la notion de mobilisation apparaît aussi comme nécessaire. Trop souvent, la compétence est réduite à la dimension du retour. Tout en gardant cet objectif, une nouvelle politique de mobilisation devrait s'intéresser à toutes les formes de mobilité des compétences marocaines : étudiants, séjours et expertises de courte durée, création d'entreprises transnationales, conventions entre universités et centres de recherche, projets développés dans le cadre de la coopération décentralisée, contribution des associations au développement local, etc. » (El Yazami, 2013).

b. Plusieurs figures des « migrants compétents ».

Selon différents auteurs, les « compétences marocaines » sont vues de diverses manières et révèlent le caractère pluriel de ce qu'elles représentent. Plusieurs figures sont ainsi analysées pour définir de telles compétences. Une des nombreuses définitions qui qualifient les compétences marocaines est celle de cadres supérieurs, de scientifiques et d'enseignants chercheurs.

Pour M. Charef (2002) cette migration des compétences est liée aux difficultés de gravir l'échelle sociale par manque de transparence et de « méritocratie ». Aussi, l'Europe, le Canada, les États Unis, les États du Golfe, l'Australie et l'Afrique du Sud deviennent l'objet d'un rêve enchanté, voir une obsession, pour cette élite qui cherche à s'exprimer et à s'épanouir « ailleurs ». Le chercheur note que ces cadres marocains, et tout particulièrement les scientifiques, de plus en plus nombreux dans la diaspora sont généralement d'anciens étudiants, qui une fois leur cursus achevé, demeurent sur place, pour des raisons familiales ou professionnelles, ou encore à cause du manque de moyens techniques et financiers dont souffre la recherche au Maroc.

Pour J. Bouoiyour (2002), les étudiants quittent leur pays en fin d'études secondaires ou en cours d'études supérieures, afin de poursuivre une formation dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger. Dans tous les cas, le départ à l'étranger relève soit d'un programme de formation (mobilité organisée), soit il est décidé au sein de la famille (mobilité individuelle). La mobilité des étudiants est par définition temporaire (limitée à la durée de la formation visée) et suppose donc un retour dans le pays d'origine, une fois la formation achevée ou le diplôme obtenu. Or, dans beaucoup de cas, ces étudiants optent pour leur intégration dans le marché du travail du pays d'installation.

Les travaux de Z. Chattou (2011) et de H. Jamid (2015), montrent l'émergence d'une autre figure de migrant-compétent, celle du « migrant-entrepreneur ». Pour H. Jamid, la pratique du commerce en réseaux permet à un groupe ethnique composé de Soussis (des berbères originaires de la région du

Souss, au Centre-ouest du Maroc, sur lesquels il travaille) d'augmenter en nombre et d'élargir leur influence hors des frontières du Maroc. Aujourd'hui, l'émergence d'une nouvelle génération de migrants révèle que le retour au pays d'origine n'est pas un retour s'effectuant au bout de la « carrière migratoire », mais au contraire, il s'agit de migrants qui donnent à voir une autre forme de migration transnationale, impliquant de jeunes personnes, bien instruites (H. Jamid 2015). Les projets investis par ces commerçants soussis sont plus modernes. Le secteur de l'immobilier fréquenté par les anciennes générations de migrants de retour cède la place aujourd'hui à celui de la restauration, ou à des supérettes où une organisation de type moderne remplace les épiceries traditionnelles. Le travail de Z. Chattou (2011) s'intéresse aux entrepreneurs MRE dans le tourisme et analyse leur implication dans leur pays d'origine selon la distance (sociale et spatiale) que ceux-ci prennent avec leur pays d'immigration. Z. Chattou les nomme « MRE », « MRE bi-résident », « ex-MRE ». Nous pouvons parler ici de l'« intellectuel métissé » au sens politique du terme (Aissa Kadri, 2012), car la participation n'est pas qu'économique, elle est aussi politique, où l'élite de la migration participe aux débats ayant cours dans leur pays d'origine, même à distance. De ce fait, des collectifs d'associations œuvrant au développement de leurs régions de départ, tels que le réseau Immigration développement Démocratie (IDD) et Migrations et Développement (M&D) participent pour certains d'entre eux à construire cette figure de l'intellectuel métissé qui s'inscrit dans une migration transnationale agissant « ici et là-bas ». Cependant, les derniers travaux sur cette catégorie de migrants donnent un autre sens au projet de retour et de départ. Le travail de C. Pellegrini (2018) montre que les jeunes Marocains diplômés à l'étranger trouvent plus rapidement des emplois qualifiés à leur retour au Maroc beaucoup plus que les diplômés des écoles et universités marocaines à niveau égal. La différence, supposée, de compétences ou d'expériences professionnelles apporterait au diplômé à l'étranger une survalorisation de soi et de ses compétences, ce qui l'autoriserait à se sentir beaucoup plus à l'aise dans la recherche d'un emploi une fois de retour au Maroc. Ce constat sociologique révélerait aussi, en creux, la crise multi-formes dans laquelle se débat le système d'enseignement au Maroc. Ainsi, « les jeunes diplômés des écoles étrangères, surtout ceux qui sont issus de familles aisées, réussissent-ils rapidement leur insertion au marché d'emploi grâce aux réseaux et contacts de leurs familles, que de simple fait de leurs compétences ». Cela ne manque pas d'une certaine contradiction par rapport au premier postulat retenu dans ce paragraphe. L'autrice ajoute que cela crée dans l'opinion publique l'illusion de la supériorité du diplôme étranger par rapport à celui obtenu des écoles nationales.

La notion de compétences ne touche pas uniquement ceux qui sont partis, elle concerne les descendants des immigrés marocains. Le travail d'Abarri (2020) analyse cette nouvelle figure de compétence, qui nous semble souvent occultée : le retour des descendants des immigrés marocains dans le pays d'origine de leurs parents. Elle donne à voir la constitution d'une forme de marocanité qui se construit sur la base d'une double appartenance et d'une double allégeance. Pour elle, les héritiers de l'immigration marocaine sont des générations qui n'ont pas connu d'autre mode de vie que celui à l'étranger, qui ont été socialisées et scolarisées en France et qui n'ont connu le Maroc que quand elles y sont allées pendant les vacances d'été. Progressivement, l'attachement aux deux nations respectives connaît des changements. Nous avons des jeunes avant tout français – par les pratiques, les principes et les valeurs – et marocains de par l'origine de leurs parents mais également par leur proximité culturelle, religieuse et traditionnelle.

Ce qui associe ces différents acteurs c'est bien le retour au pays, après un séjour ou une vie à l'étranger (Nafa 2018), couronné par des expériences avérées, des connaissances et des idées qui peuvent contribuer au développement du pays. Néanmoins, dans le contexte actuel, la question de retour reste difficile et liée à l'environnement politique du pays d'origine. Nous assistons plutôt à l'émergence de plusieurs paradigmes de la mobilité tels que la migration circulaire (Arab 2018), de la transmigration (Tarrus 2012, Alami-Mchichi 2010, Jamid 2015, Alioua 2015), de la migration transnationale (Basch et Szanton, 1992, Lacroix, 2005, 2018, Wihtol de Wenden, 2010), de la circulation migratoire (Tarrus 2012, Arab 2009), etc.

Mais pour attirer ces compétences au pays, le Maroc a mis en place plusieurs dispositifs. Si la question de compétence et son départ a pris une place importante dans les écrits sur la migration, l'analyse et l'évaluation des dispositifs principaux qui ont accompagné le retour des compétences au Maroc reste limitée. Quelle évaluation faire de ces dispositifs et en particuliers du TOKTEM, du FINCOME et du MAGHRIBCOM ?

2. Le bilan des programmes dédiés aux compétences marocaines à l'étranger.

Le Maroc est l'un des principaux pays d'émigration au monde avec 4,4 millions de Marocains résidant à l'étranger (2014), ce qui fait de la diaspora marocaine l'une des plus grandes communautés de migrants en Europe (Hamdouch et Wahba 2015), cette migration représente 13% de la population marocaine. Et, si le pays a su profiter des transferts financiers de sa main-d'œuvre à l'étranger, il souhaite tirer profit de ces ressources humaines qualifiées résidant à l'étranger. Dans un marché mondialisé, le Maroc continue de « perdre » ses propres ressources humaines qui quittent le pays pour chercher de meilleures perspectives ailleurs. Les programmes lancés par le Maroc depuis les années 1990 pour récupérer une partie de ses compétences ont fait l'objet d'un certain nombre d'articles et de rapports d'étude. Il faut signaler dans ce sens que les études sur la migration des compétences au Maroc remontent au début des années 2000. Pourtant, dans d'autres pays, les études remontent aux années 1970 avec le concept de brain gain (El Asri 2013). Avant d'analyser ces travaux, il nous paraît important d'émettre une première série d'observations à propos de ces écrits :

- Les travaux d'expertise ou de recherche sont marqués par une démarche essentiellement quantitative. Les initiatives marocaines pour attirer les compétences sont perçues à partir de leur nombre et non de leur efficacité.
- Une grande partie de la production est restée descriptive des programmes et juge leur efficacité de manière floue et superficielle, sans discuter de leur réalisation sur le terrain.
- Certains travaux sont offensifs, très critiques, et ne relèvent que les points négatifs de la manière de gérer ces initiatives par les instances étatiques.
- Très peu de travaux d'évaluation de ces programmes ont tenté de mesurer leurs impacts à partir du point de vue des acteurs concernés.

- Enfin, la totalité des travaux sont rédigés en langue française et en langue anglaise, avec une absence de la langue arabe.

Le croisement de ces observations nous permet de nous constituer une idée sur la manière dont la gestion des compétences a été perçue par cette littérature. Le point commun entre ces travaux est le constat que le Maroc est l'un des premiers pays au monde à établir des liens avec ses citoyens résidant hors de son territoire et qu'il a cherché à mobiliser ces compétences depuis les années 1990 (Gaillard 2017, El Asri 2013, Belguendouz 2010, Khachani 2010). A cela s'ajoute néanmoins le constat selon lequel ces initiatives n'ont pas abouti réellement à une politique publique de la gestion des CME. D'une manière générale, on constate que ces travaux mettent le point sur l'attitude des différents programmes à l'égard de la migration marocaine, ce regard semble répondre à trois impératifs :

1. « Maintenir les flux migratoires comme moyen de régulation du marché du travail.
2. Consolider les liens humains et culturels des immigrés avec le pays d'origine.
3. Encourager les transferts. Ces derniers constituent la principale source en devises pour le pays» (Chiguer al, 2002 : 60).

Mais pour s'adapter à une nouvelle conjoncture, les pouvoirs publics ont manifesté leur intérêt pour la question migratoire à partir de son rôle dans le développement économique et sociale. Cependant, le lien entre compétence et migration n'est devenu un sujet d'actualité dans le débat public que plus tardivement (Belguendouz 2010). L'exode des compétences (Khachani 2010) est considéré généralement comme préjudiciable et pénalisant pour le Maroc. Si le message véhiculé par les médias marocains à propos de l'émigration des compétences que connaît le pays est plutôt alarmant, certains voient dans cette migration un moyen de changer l'image donnée sur la migration marocaine, comme étant une réalité « plus valorisante » (Belguendouz 2010, Khachani 2010). Ces études ont même montré que, dans une certaine mesure, le chômage n'est pas forcément la seule raison de l'émigration. C'est le cas des résultats de l'enquête menée entre 2011 et 2012 par la Fondation Européenne pour la Formation (FEF) et l'Association Marocaine d'Etudes et de Recherches sur les Migrations (AMERM), qui démontrent le lien de causalité entre migration et compétences d'une part, et migration et développement d'autre part. L'étude va plus loin pour rompre avec le mythe selon lequel la migration ne concerne que les catégories sociales pauvres ou les sans-emploi (FEF & AMERM 2013). Paradoxalement, les données recueillies auprès de 4 000 participants montrent que la propension à migrer va augmenter chez la population avec des bonnes conditions socio-économiques. L'étude conclue que la migration n'est pas l'apanage des pauvres au Maroc, mais un phénomène de société. Pour expliquer la migration comme phénomène social, cela nécessite d'analyser la migration en combinant plusieurs facteurs (Khachani 2010), à savoir : le contexte international, l'ampleur du phénomène migratoire, les conséquences de l'exode des compétences sur les pays d'origine, et, enfin, les perspectives de l'avenir.

Face à l'augmentation du départ des compétences marocaines à l'étranger, le pays préfère voir ce problème avec réalisme, et mobiliser des programmes adéquats pour mieux attirer ces compétences. Différents dispositifs organisationnels (TOKTEN 1993, FINCOME 2006, MAGHRIBCOM 2013) mis en

place, parfois de façon peu cohérente, ne parviennent pas à être réellement efficaces (El Asri 2013). La prise en charge par le Maroc de la dimension de mobilisation des compétences marocaines expatriées pour son développement s'est faite en trois étapes principales, celle du TOKTEN (Transfer of knowledge through expatriate nationals) et celle du FINCOME (Forum International des Compétences Marocaines Résidant à l'Étranger) puis MAGHRIBCOM. Les travaux sur l'expérience marocaine ont tenté d'analyser essentiellement les difficultés à organiser et à mobiliser les compétences marocaines expatriées à l'étranger. S'il y a une réelle prise de conscience que l'émigration des cerveaux et des talents marocains peut aussi servir le pays, la mobilisation, autant en interne qu'en externe, trouve difficilement à aboutir sur des projets et des réalisations. C'est cette difficulté qui est mise en évidence et analysée (Gaillard al, 2017, Tuccio 2019, El Asri 2013, Belguendouz 2010).

Le rapport, réalisé en 2013 par le Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger et dirigé par El Asri, a eu, entre autres, comme objectif d'analyser les bilans des politiques de mobilisation des compétences marocaines du monde, et particulièrement les initiatives publiques et associatives entreprises depuis le début des années 1990. Le rapport constate que la mobilisation des compétences marocaines à l'étranger exige de faire le point sur le bilan des initiatives menées dans le domaine et d'en tirer des leçons pour établir une politique publique de la gestion des compétences d'une manière cohérente et globale.

Le TOKTEN, qui prend une place importante dans ces travaux, est le premier programme qui vise à attirer des compétences. Ce programme a été lancé en 1976 par le Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD) pour le développement de projets agricoles, scientifiques, techniques et autres. Après son lancement en 1993 au Maroc, trois réunions ont été réalisées sans forcément capitaliser autour d'elles (Belguendouz 2010). C'est la mise en place en 1998 du Secrétariat d'État à la recherche scientifique qui a donné lieu à la première institutionnalisation de TOKTEN et qui a permis l'élaboration d'un plan national. Ce programme, dirigé par le PNUD, a été mis en place réellement en 1999 ; il avait comme objectif d'encourager une mobilisation du retour temporaire de compétences ciblées. Cette incitation au retour se heurtait aux besoins en compétences du pays qui ne pouvaient être satisfaits.

Les travaux de recherches voient dans le TOKTEN l'occasion de changer le regard sur la migration marocaine. Ils mettent en avant l'évolution de cette migration, qui est passée d'une migration de travail dans les années 1960, vers notamment la France, la Belgique, l'Allemagne et les Pays-Bas, vers une migration de famille à partir du regroupement familial dans les années 1980, enfin à une migration de compétence (Gaillard al, 2017). Cependant, cette migration de compétence remonte pour certains travaux déjà à la fin des années 1970 et au début des années 80 (Gaillard al, 2017), avec la décision du Roi Hassan II d'octroyer des bourses aux titulaires du baccalauréat pour aller étudier notamment en France. L'arrivée de ces étudiants a permis la diversification de la population émigrée, en passant « de 86 300 personnes hautement qualifiées en 1990 à 156 120 dix ans plus tard » (Gaillard al, 2017 : 278).

TOKTEN est ainsi vu comme étant le programme qui reflète un changement de politique envers la migration marocaine, qui s'est vue diversifiée dans ses destinations, notamment vers l'Amérique du

Nord (Canada et USA), et dans ses profils. Cette migration est perçue comme un exode des cerveaux et un flux que les pouvoirs publics doivent réguler (Gaillard al, 2017), comme nous l'avons indiqué dans la première partie de cette synthèse. Mais le TOKTEN est perçu par ces travaux comme une initiative qui a été avortée en raison du manque de volonté politique de la part des pouvoirs publics (Belguendouz 2010).

Suite à l'échec constaté de TOKTEN, le Maroc a lancé le programme de coopération FINCOME qui relie différents départements, et notamment la collaboration entre le PNUD et le Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (CNRST). Le FINCOME (Forum International Compétences Marocaines à l'Étranger) signifie en arabe dialectal : « Vous-êtes où ? ». Il s'agit d'un outil de mise en relation et d'intermédiaire mis en place pour institutionnaliser et faciliter la participation des compétences marocaines du monde au développement du Maroc, avec la stratégie de les impliquer de manière durable. Il s'agissait aussi d'accompagner toutes les initiatives et projets potentiels d'investissement des compétences marocaines à l'étranger et de pouvoir les financer à partir des activités du FINCOME (Belguendouz 2010). Le texte de travail qui a été « envoyé pour avis a quelques membres de la diaspora, revient avec, entre autres recommandations celle de ne pas passer par les voies officielles - consulat et ambassades - si l'on veut mobiliser les compétences marocaines à l'étranger, ces derniers étant considérés par certains comme des agents de contrôle étatique » (Gaillard al, 2017 : 289).

Le FINCOME a fonctionné à partir de 2006 grâce à l'affectation des personnes en charge par le CNRST. La cellule de FINCOME au sein du CNRST a fonctionné à partir d'appels à projet, et plusieurs experts marocains résidant à l'étranger ont bénéficié de ces appels. La plupart des projets soutenus dans le cadre de FINCOME relève de l'expertise « dont 50% pour des formations type master. Très peu concernent la recherche. La majorité des bénéficiaires (60%) proviennent de France, suivis par l'Allemagne avec 31%, le Canada à 10%, les États-Unis pour 6%, la Belgique pour 3%, tandis que le reste (Autriche, Arabie Saoudite, Irlande, Italie, Mexique, Sultanat d'Oman, Suisse, Espagne) représentent 6% » (Gaillard al, 2017 : 291). Depuis 2014, le FINCOME a opté pour la diversification de ses actions en mettant en place un programme de mobilité pour une durée de 6 à 12 mois et, dans la continuité d'une forte centralisation des projets du CNRST, la totalité des mobilités et des interventions dans le cadre du programme FINCOME ont été réalisées au sein de l'axe Rabat-Casablanca. Le programme de FINCOME dirigé par le CNRST recentre plus la question de compétence pour la réduire uniquement à un savoir scientifique et technique.

Cependant, comme le TOKTEN, le FINCOME a été victime selon les chercheurs et les experts, d'un manque de cohérence et de contradictions qui ont émergé à cause du flou observé dans les discours publics autour de la mobilisation des compétences. Ces travaux constatent aussi que le terme compétence est mal défini, voire flou, ce qui illustre un déficit de stratégie de mobilisation des compétences scientifiques et techniques. Malgré le fait que le programme et la stratégie de FINCOME ont été validés en 2004, le programme est resté amputé de toute forme de financement et n'a fonctionné qu'avec les fonds du PNUD. Ce manque de moyen a été la source principale de l'échec de FINCOME comme levier de mobilisation des compétences en faveur du pays (Gaillard al, 2017, El Asri

2012, Belguendouz 2010). Le nombre d'intervenants au sein de FINCOME et l'absence de coordination ont produit un dysfonctionnement et une incohérence dans le programme.

En l'absence de moyens, le programme FINCOME est devenu une sorte de stratégie sectorielle du CNRST avec un certain nombre d'objectifs : le soutien de la recherche et de la formation ; le transfert de savoir-faire et de technologie ; l'élaboration de stratégies de développement économique, social et culturel ; le partenariat et l'attraction pour l'investissement ; la synergie entre compétences locales et MRE. Pour réaliser ces objectifs, le CNRST a mis en place un plan qui préconise :

- La création d'un laboratoire commun entre le Maroc et l'Europe ;
- La création de deux cellules opérationnelles pour le FINCOME entre l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD) et CNRST.

Mais le FINCOME s'est transformé en un programme de mobilisation avec une dimension plutôt politique « moins ciblée sur les sciences, les techniques et l'innovation » (Gaillard al, 290). La majeure partie des actions de FINCOME a été « réduite à des initiatives individuelles (les invitations sont limitées aux membres des réseaux personnels des institutions invitantes) » (Gaillard al, 2017 : 292). Le constat fait par ces travaux est que les politiques de mobilisation des compétences scientifiques et techniques (S&T) sont certes attractives, mais elles se caractérisent par l'absence de but et de clarté. Elles ne sont pas ciblées, car les raisons « pour lesquelles les expatriés se mobilisent pour leur pays d'origine sont multiples et se placent à de nombreux niveaux : familial, identitaire, économique, culturel, politique etc. Le rôle traditionnel des diasporas du pays d'origine est également multiple. Le pays attend d'elles : 1. Un soutien d'ordre politique ; 2. Un rôle économique ; 3. Un renforcement des capacités S&T. Or si certains de ces rôles nécessitent un engagement en masse de la diaspora ; cela n'est pas le cas pour le renforcement des capacités S&T du pays d'origine. Il faut avoir à ce niveau une politique beaucoup plus discriminante et cibler des populations correspondant à des besoins identifiés et précis » (Gaillard al, 2017 : 286). La mobilisation de la diaspora S&T demande ainsi une connaissance des besoins, un regard plus approfondi sur la science au niveau mondial, mais aussi un engagement de la part des universités publiques et privées dans le transfert de savoir.

Une autre initiative est lancée par le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger le 31 janvier 2013 ; baptisée MAGHRIBCOM. Cette initiative n'a pas bénéficié d'analyse approfondie, comme c'était le cas des deux autres programmes. Depuis le début, le MAGHRIBCOM est présenté sous forme de plateforme de CV des compétences marocaines à l'étranger. Il s'est fixé comme ambition de servir de cadre formel pour la circulation de l'information en termes d'opportunités d'affaire, de collaboration ponctuelle, d'investissement ou d'emploi, à partir d'un partenariat gagnant-gagnant entre les opérateurs économiques, les universités, les institutions de recherche au Maroc et les compétences marocaines résidant à l'étranger, de manière temporaire ou permanente. Elle offre aux professionnels marocains un cadre d'information approprié en termes d'opportunités d'affaire, d'investissement et d'emploi. Les rares travaux qui abordent cette initiative la perçoivent comme étant une grande réussite (Boukharouaa al, 2014) ; elle s'est concrétisée même dans la création de l'université internationale de

Rabat en 2010, laquelle est vue comme l'image d'un bon partenariat privé-public entre compétences marocaines de l'intérieur et de l'extérieur (Boukharouaa al, 2014).

Cependant, les travaux qui ont évalué ces initiatives identifient un ensemble de difficultés. Ces obstacles sont à la fois d'ordre bureaucratique (Belguendouz 2010), mais aussi d'ordre pratique comme le montre le travail coordonné par Gaillard et Bouabid (2017), sur la recherche scientifique au Maroc et son internationalisation. C'est le même constat que fait le rapport de CCME dirigé par El Asri (2013). Ces travaux recensent plusieurs difficultés, notamment dans le cadre de la recherche, parmi elles :

- Les compétences de haut niveau ne disposent pas de temps en dehors de leurs engagements professionnels et personnels.
- L'engagement est souvent fondé sur la base du bénévolat ; on leur demande de sacrifier leur temps par amour du pays d'origine.
- L'intérêt scientifique et l'objectif ne sont pas clairs, ce qui rend la collaboration S&T peu efficace.
- On connaît les secteurs prioritaires mais il n'y a pas d'analyse fine (type de métiers, profils, nombre).
- Le manque de financement et l'absence de suivi des actions engagées.
- Les programmes, notamment du TOKTEN et du FINCOME, ont montré une faiblesse de suivi, la multiplicité des intervenants ainsi que les rivalités institutionnelles.
- Un décalage entre l'offre (de compétences) et la demande (du Maroc).
- La thématique de la mobilisation des compétences renvoie souvent à la question du retour.
- Les acteurs institutionnels utilisent la question de retour des compétences à partir du lien émotionnel et patriotique.
- Les programmes et les initiatives peuvent produire un effet encourageant si les acteurs étatiques et non étatiques s'approprient de bonnes pratiques en termes de coordination.

Toutefois, nous pouvons avancer deux observations qui nous semblent importantes et qui mettent en lumière ces travaux ; ces deux observations tentent d'ouvrir une nouvelle perspective de débat sur la migration et la compétence qui prend comme base les travaux cités auparavant.

Tout d'abord, nous constatons que ces travaux esquivent les raisons politiques du départ de ces compétences, comme si le climat politique ne pouvait pas être un facteur déclencheur. Pour aller dans le sens des travaux de Kadri sur l'Intelligentsia migratoire, cette Intelligentsia maghrébine est poussée à l'exil pour des raisons surtout politiques dans un climat régional d'autoritarisme. Ces intellectuels

censés porter le changement et activer le débat public sur les problèmes politiques du pays d'origine se trouvent en déconnexion, voire en opposition avec les intellectuels restés sur place (Kadri 2012). Kadri constate que cette Intelligentsia se féminise de plus en plus, avec des jeunes femmes plus diplômées qui marquent leur distance à l'égard des valeurs et des normes locales dominées par la tradition masculine et conservatrice. Cependant, et contrairement à ce qu'avance Kadri, nous constatons également que cette Intelligentsia composée d'artistes, écrivains, chercheurs, entrepreneurs n'est pas forcément qu'en opposition avec les régimes en place, elle est devenue, dans certains cas, un porte-parole et un groupe de pression en faveur des régimes politiques des pays d'origine. Ainsi, le coût politique de ces compétences qui quittent le pays est plutôt favorable aux régimes politiques, qui n'hésitent pas à le défendre même dans les moments de grande répression politique.

La deuxième remarque est d'ordre théorique, car ces recherches négligent le cadrage théorique et pensent que le choix d'une méthodologie qualitative ou quantitative peut combler ce vide conceptuel. Dans ce sens, la majeure partie de ces travaux ont fini par produire une opposition entre deux types de migration, celle dite de compétence qui se réfère à un exode des cerveaux, et celle d'une migration de travail plus ancienne, étudiée uniquement dans son impact de flux financier sur le pays d'origine. Cette dualité, héritée des travaux notamment sociologiques et anthropologiques de la période coloniale (islam populaire/islam officiel, beldi/romi, rural/urbain, autochtone/allochtonne etc...) a été implantée dans les études sur la migration marocaine sans aucune nuance. Cela a donné lieu à des travaux qui vont plus loin dans l'opposition entre le « ici » et « là-bas ». Ainsi, Elmadmad oppose l'émigré qualifié et compétent et l'immigré radical et extrémiste. Pour elle, il arrive que cette migration qualifiée des Marocains, faute de reconnaissance, rejoint les immigrés de la deuxième ou troisième génération, et adoptent des comportements radicaux, extrémistes et violents (Elmadmad 2009). Ces raccourcis simplistes fondés sur un certain discours médiatique populiste et le sens commun sont le résultat d'un manque de débats théoriques sérieux autour de la migration dans le contexte marocain.

Que ce soit TOKTEN, FINCOME ou MAGHRIBCOM, le discours officiel laisse apparaître une sorte de marketing politique destiné aux MRE. On parle ainsi d'hypermarché ou de buzz que réalisent ces programmes auprès des observateurs internationaux. Les programmes ne sont pas remplacés par aboutissement de leur mission, mais par l'arrivée d'un nouveau responsable, ils sont ainsi mis en compétition les uns contre les autres. Dans un entretien accordé au site de l'économiste le 7 août 2013, Abdellatif Maâzouz ministre chargé des MRE de l'époque, compare MAGHRIBCOM à FINCOM: « Je peux vous rassurer que le portail « Maghribcom » a enregistré en six mois plus ce qu'a enregistré « Fincom » en 4 ans, aussi bien en termes de visites, d'inscriptions que de contacts entre les compétences marocaines entre elles, et entre ces compétences et les chercheurs de compétences au Maroc. Maghribcom est aujourd'hui un hypermarché international de compétences, qui crée le buzz».

Ce flottement dans le regard de la part des institutions a produit un échec répétitif des programmes qui ciblent les compétences. Ainsi, remplacé un programme par un autre est perçu comme une réponse pertinente de la part des décideurs. L'échec de ses programmes est dû à plusieurs raisons, que nous pouvons relier dans les points suivants :

- Les derniers programmes lancés notamment entre 2008-2012 par le ministère délégué chargé de la communauté marocaine à l'étranger avaient comme but d'anticiper la crise économique, et un éventuel retour des MRE, même si la question de la compétence a été mise en avant, le programme avait un objectif préventif (Aboussi 2013).
- L'échec de ces programmes est lié en partie à l'absence d'une représentativité politique des MRE au sein des instances parlementaires, ce qui confirme un sentiment de méfiance à l'égard de ces programmes. La création du CCME n'a fait que renforcer les doutes, car son objectif est de réduire et de contrôler les prétentions politiques des MRE en créant des instances exclusives (Aboussi 2013).
- La non-adhésion de l'acteur politique a ouvert la porte à un flottement institutionnel en terme de programmes proposés, qui relève plus d'une vision plus bureaucratique que politique.
- « L'échec » de ces programmes est le résultat d'un manque de coordination, d'harmonie et de compétition entre les différents départements ministériels. La politique de compétence marocaine à l'étranger n'est pas perçue comme un travail qui relie les différentes instances, mais plutôt un terrain où l'esprit de domination prend plus de place que celui de coopération et de synergie.
- Les programmes de retour des compétences sont pensés dans une vision angulaire, car ils ne pensent pas aux facteurs de départ, qui sont liés aux problèmes de management, d'accès à un service public de qualité en matière de santé et d'éducation, problème de justice et de liberté individuelle, etc. Ce sont les raisons données par une partie des jeunes informaticiens qui quittent le Maroc chaque année, qui sont au nombre de 600 personnes.
- Ces programmes comptent plus sur le lien émotionnel qu'entretien les MRE avec leur pays d'origine que sur des conditions sociologiques qui motivent une décision de retour partiel ou permanente.

Il faut aussi rappeler que ces programmes sont confrontés à une mondialisation des compétences. Les pays développés se livrent à une bataille acharnée pour attirer les meilleurs talents. Ceci ouvre l'analyse vers de nouvelles perspectives, en la plaçant dans une perspective internationale.

Il est à rappeler que l'un des secteurs le plus touchés par le départ à l'étranger est celui des sociétés de service en informatique et ingénierie (SSII), ce qui place la gestion de ces compétences comme l'une de priorités stratégiques dans les années à venir (Elmadmad 2009). Certes, les migrants marocains sont souvent confrontés à un déclassement professionnel dans le pays d'accueil (AMERM 2013), mais cela n'empêche pas le départ vers des nouveaux horizons.

Afin de rendre la migration profitable pour le migrant, le pays d'origine et le pays d'accueil, le migrant doit être placé dans un cercle vertueux. Ainsi :

- Le pays d'origine répond aux pénuries de compétences du marché du travail du pays de destination.
- Le savoir-faire et l'expérience acquis par les migrants sont utilisés à leur retour au pays pour intégrer le marché du travail et contribuer au développement d'entreprises locales.
- L'information relative à la migration de main-d'œuvre est disponible et accessible, notamment l'information sur les services d'assistance pour les migrants potentiels et les migrants de retour au pays.

Le Maroc exprime un intérêt de plus en plus important à l'égard de sa diaspora, considérée comme idéalement adaptée au nouveau contexte de la migration internationale et aux effets sur le pays d'origine (Nafa 2018). Toutefois, le retour est souvent subordonné à la nature de l'environnement politique, sociale et économique du pays d'origine.

Cependant, afin d'affiner une politique stimulante et réaliste, il faut tout d'abord procéder au recueil de données qualitatives et quantitatives des MRE (qualifications, compétences, hommes, femmes, etc.), avant de fonder une politique pertinente de mobilisation. L'exode des compétences nécessite de mettre en place des mesures attractives (salaire, environnement professionnel, etc.) afin de faire face à cette hémorragie de départ des talents. Il reste à trouver une politique de retour au pays, non pas de façon ponctuelle ou périodique, mais définitive, au profit de l'essor du Maroc. Cela exige des mesures et des dispositions attractives, à l'impact bien moindre que l'apport effectif.

Ainsi, le CCME (CCME 2013) préconise la création d'une nouvelle « instance dédiée » sous la tutelle du Gouvernement afin d'inscrire son action dans les priorités nationales en cohérence avec l'ensemble de la politique nationale, avec la création d'un « guichet unique » auquel s'adresserait l'ensemble des partenaires (acteurs publics ou privés, marocains ou étrangers). D'autres recherches pointent l'absence d'une politique fiable et efficace qui repose sur l'amélioration des mécanismes de fonctionnement de l'État et des entreprises à travers l'instauration d'une véritable méritocratie, accompagnée par une moralisation de la vie publique, mais aussi de la vie au sein des entreprises au moyen de l'application des principes de probité, d'intégrité (Boussetta 2002). Il est ainsi nécessaire de moderniser les mentalités tout en élargissant les espaces de liberté et de démocratie (Boussetta 2002). Or, les programmes lancés par l'État marocain misent sur le lien indéfectible au pays d'origine qui n'est ni suffisant ni opérant (Gaillard et Gaillard 2017). A l'ère de la mondialisation, la science se partage et se développe au sein de réseaux de pairs dans des domaines très spécialisés. Il est ainsi important qu'une veille scientifique soit mise en place pour établir un agenda scientifique pour le futur.

La réflexion autour de la question épineuse de la mobilisation de la diaspora, nécessite, en même temps, la prise en considération de la question, non moins importante, de la fuite des cerveaux par les autorités politiques.

Conclusion

En conclusion, nous rappelons le flou, la complexité et la diversité qui compose ces compétences marocaines à l'étranger. Nous ne pouvons pas évoquer les personnes compétentes qu'au sein du groupe des Marocains qualifiés. Les dispositifs d'accompagnement au retour (Tokten, Fincome, Maghribcome) semblent insatisfaisants pour permettre d'attirer réellement les compétences marocaines. Leur évaluation reste partielle et partielle (selon qui est le commanditaire de cette évaluation). Finalement, peut-être même avant de faire l'évaluation de ces dispositifs, il serait important de connaître les attentes et les besoins de ces compétences.

Aussi, à la suite de ces différentes critiques et recommandations, il nous semble nécessaire d'inscrire nos réflexions sur les « compétences marocaines » dans un monde qui bouge, qui change, qui est de plus en plus pensé de manière globalisée et interconnectée, où la question des compétences marocaines à l'étranger ne peut se faire qu'à partir d'une relation « win-win ». Les compétences marocaines à l'étranger agissent, que ce soit au travers d'un retour concret au pays, ou que ce soit à distance, via les réseaux sociaux, les nouvelles technologies numériques, qui permettent de manière instantanée de mettre en visibilité une vision, une idée, une opinion, une action et de maintenir le lien. Elles pratiquent de plus en plus la mobilité et la migration transnationale. Elles agissent ici (dans leur pays de résidence et d'immigration) et là-bas (dans leur espace d'origine le Maroc). Les compétences marocaines agissent à la fois dans la sphère scientifique, artistique, culturelle, en tant que « développeur », mais aussi dans la sphère politique. Il serait souhaitable d'apporter un soin particulier à cette question dans les analyses à suivre. Ces compétences en migration ne sont finalement que le reflet d'une diaspora marocaine toujours plus nombreuse et qui est le miroir d'une société marocaine de plus en plus diverse.

Enfin, il nous semble pertinent pour notre enquête de travailler sur cette diversité d'acteurs de l'immigration : que ce soit dans les différentes générations, tenant compte de la question du genre, ou que ce soit dans l'organisation de cette diaspora. Cette structuration s'inscrit dans des collectifs tels que les clubs de savoir (association d'un corps professionnel comme l'Association des Informaticiens Marocains en France), les associations de développement (EMCEMO aux Pays Bas, IDD et M&D en France, etc.), les groupes d'élus ou politiques (le groupe Eugène Delacroix en France, la plateforme MDCD en Belgique), les associations d'aide à l'entrepreneuriat (Maroc Entrepreneurs par exemple), les artistes issus de la communauté marocaine, etc...

Références bibliographiques

- Abarri Btism (2018), « Descendants de l'immigration marocaine : d'une migration inverse a l'apparition d'une nouvelle marocanité ». Mémoire Master 2, Sciences politiques, Université Aix Marseille, 121 p.
- Aboussi Mourad, « Les politiques de connexion avec la diaspora marocaine », Hommes & migrations En ligne], 1303 | 2013, mis en ligne le 31 décembre 2015, consulté le 01 mai 2019.

- Alami-Mchichi Houria (dir.) 2018, Un autre regard sur les migrations : expériences du Maroc, L'Harmattan, Collection « Histoires et perspectives méditerranéennes ».
- Alami-Mchichi Houria (dir.) 2010, Les évolutions de la recherche sur les migrations internationales au Maroc, AMERM-PME, Actes de colloque.
- Alami Mchichi Houria (2002), Allocution de l'AMERM, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les -Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 7-9.
- Alioua Mehdi (2015), « Un monde en mouvement, du transit à la transmigration » In Nadia Khrouz et Nazarena Lanza : Migrants au Maroc : Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales. Rabat : Centre Jacques-Berque, pp. 15-19.
- AMERM (2013), « Migration et compétences au Maroc. Résultats de l'enquête 2011-2012 sur la migration et le lien entre compétence, migration et développement », L'Association marocaine d'études et de recherches sur les migrations (AMERM), 92p.
- Ammor Fouad (2002), « Circulation des compétences et nouvelle hiérarchisation de l'espace globalisé », In AMERM « la migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences », La Fondation Hassan II, pp. 153-164.
- Arab Chadia (2009) Les Aït Ayad. La circulation migratoire des Marocains, entre la France l'Espagne et l'Italie. Presses universitaires de Rennes, 358 p.
- Arab Chadia (2018) Dames de fraise, doigts de fée. La migration des saisonnières marocaines en Espagne, Edition En Toutes Lettres, Collection Enquêtes, 187 p.
- Belguendouz Abdelkrim (2010), « Compétences marocaines expatriées : Quelles politiques de mobilisation suivies pour le développement du Maroc ? Du TOKTEN au FINCOME », In CARIM (Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales).
- Beni Azza Abdelmalek (2002), Scénarios pour la lutte contre le phénomène de la fuite des cerveaux, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 209-214.
- Boukharouaa Nour-Eddine al (2014), « The Moroccan Diaspora and its Contribution to the Development of Innovation in Morocco », In The Moroccan Diaspora, THE GLOBAL INNOVATION INDEX.
- Bousetta Mohamed (2002), « Exode des compétences : déterminants et impact sur le développement », In AMERM « la migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences », La Fondation Hassan II, pp. 172-178.

- Bouoiyour Jamal (2002), Migrations de personnels scientifiques qualifiés et réseaux de transfert de technologie : quelques enseignements de l'expérience marocaine, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les -Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 100-123.
- Chafiqi Adil, El Moustafid Saïd (2004), « Les SSII marocaines face au turn-over des compétences : L'apport de la gestion des connaissances », mémoire à l'ISCAE, pour l'obtention du diplôme du Cycle Supérieur de Gestion, sous le thème : « La gestion des connaissances face au turn-over des compétences : cas des SSII au Maroc ».
- Charef Mohamed (2002), La fuite des compétences : les études pour un métier, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 130-141.
- Chattou Zoubir (2011), « De nouveaux entrepreneurs transnationaux dans le tourisme de Maroc. Cas de l'investissement productifs dans des petites et moyennes entreprises touristiques », In MIM-AMERM, 115 p.
- Chiguer Mohamed, Harrami Noureddine, Khachani Mohamed, Nadif Mohamed, Zekri Ahmed (2002), « Les points critiques, les besoins des entreprises marocaines et le possible rôle du migrant marocain dans le développement et l'innovation des entreprises artisanes », In Le migrant marocain en Italie comme agent de développement et d'innovation dans les communautés d'origine, Exodus éditions srl, Viale Marotta 18/20 2013 Milan, pp. 57-67.
- Dioury Mohamed (2002), Mondialisation et exode des compétences : le cas de la politique québécoise de l'immigration à l'égard des candidats marocains, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 52-69.
- El Asri Farid (2013), « Migrations marocaines. Les compétences marocaines de l'étranger : 25 ans de politiques de mobilisation. » CCME, 192 p. Consulté le 27 août 2020.
- Elmadmad Khadija (2009), La Migration qualifiée au Maroc : Une étude sociojuridique, In CARIM (Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales), 25 p.
- Gaillard Anne Marie (2002), La mobilité internationale des personnes hautement qualifiées dans un monde globalisé, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger, pp. 15-26.
- Gaillard Anne Marie et Gaillard Jacques (2017), « La mobilisation des compétences marocaines à l'étranger ». In Jacques Gaillard, Hamid Bouabid, la recherche scientifique au Maroc et son internationalisation. Éditions Universitaires Européennes (EUE) Editors, pp.279-312.

- Gaillard Jacques (2002), La fuite des cerveaux : peut-on récupérer la connaissance et/ou les hommes ? Perspectives et limites des politiques de retour et de mise en place de réseaux scientifiques et techniques, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, pp. 41-51.
- Gaillard, Jacques, Bouabid Hamid (2017), la recherche scientifique au Maroc et son internationalisation. Éditions Universitaires Européennes (EUE) Editors.
- Glick Schiller Nina, Basch Linda, Blanc-Szanton Cristina (1992), « Towards a Definition of Transnationalism: Introductory Remarks and Research Questions », In Nina Glick Schiller, Linda Basch, Cristina Blanc-Szanton (.d.) Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered". New York. New York Academy of Sciences, p. IX-XIV; 1-24.
- Hamdouch Bachir, Wahba Jackline (2015), Return migration and entrepreneurship in Morocco, In Middle East Development Journal, J 7(2):129–148.
- Imad Abdellatif (2002), Face à la problématique de « l'exode des compétences », agir pour coopérer autrement : vers une coopération inverse, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, pp.198-208.
- Jamid Hicham (2015), « L'entrepreneuriat migrant et réinvestissement dans le pays d'origine. Le cas des commerces appartenant à des migrants à Agadir », Revue Migrations Société, 3 N° 159-160, pp.29-44.
- Khachani Mohamed (2010), La migration des personnes hautement qualifiées. Le cas du Maroc. CARIM, notes d'analyse et de synthèse 2010/37.
- Khachani Mohamed (2002), Rapport introductif, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, pp. 9-14.
- Kadri Aïssa (2012), « Intelligentsia d'origine maghrébine en circulation », Hommes & migrations [En ligne], 1300 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2014.
- Khelfaoui Hocine (2002), Emigration des scientifiques en Algérie : origine et évolution, in AMERM La migration Sud-Nord. La problématique de l'exode de compétences, publié avec le concours de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, pp. 70-77.
- Lacroix Thomas (2005), Les Réseaux marocains du développement : géographie du transnational et politiques du territorial. Paris, Presses de Sciences Po, 257 p.

- Lacroix Thomas (2018), HDR : Le Transnationalisme: Espace, Temps, Politique. Géographie. Université de Paris-Est, 166 p.
- Nafa Aziz (2018), Politique de Migration de retour au Maghreb à l'aune de la globalisation : Quelques enseignements empiriques sur le retour des compétences, Revue Stategia Revue des Etudes de défense et de prospective, pp.57-87.
- Pellegrini Chloé (2018) « Partir pour études à l'étranger ou rester étudier au Maroc - enjeux d'estime de soi et projections professionnelles de jeunes diplômés » in Alami Mchichi H. (dir), Un autre regard sur les migrations : expériences du Maroc, L'Harmattan, Paris.
- Tarrus Alain (2000), Les nouveaux cosmopolitismes. Mobilités, identités, territoires. Edition de l'Aube, 165 p.
- Tarrus Alain (2012), « Des transmigrants en France. Un cosmopolitisme migratoire original », Multitudes, 2012/2 (n° 49), p. 42-52. DOI : 10.3917/mult.049.0042.
- Wihtol De Wenden Catherine (2010), « Les migrations, nouvel objet de recherche en relations internationales. Du travailleur étranger au migrant transnational », in Houria Alami Mchichi Les évolutions de la recherche sur les migrations internationales au Maroc, pp. 39-51.

III. Expériences internationales en matière de mobilisation des compétences expatriées.

Le recours aux compétences expatriées est devenu depuis quelques années une importante préoccupation pour de très nombreux Etats à travers le monde espérant bénéficier au mieux des ressources en capacités de création, d'investissement et de production de leurs nationaux installés à l'étranger. Ainsi, notre recherche bibliographique a été également consacrée à l'étude de certaines des pratiques internationales, les plus pertinentes, dans le domaine du recours aux compétences expatriées et leur intégration dans le développement économique et social des pays d'origine.

Dans un premier paragraphe, nous évoquons ci-après certaines expériences en la matière de pays comme les Philippines (dont le nombre de migrants par rapport à la population totale correspond à celui du Maroc), le Chili, la Colombie, la Croatie, Taïwan, la Bosnie-Herzégovine ou l'Irlande dont le Maroc pourrait utilement s'inspirer.

Dans un deuxième point, nous reviendrons à celles qui nous semblent pouvoir être transposées dans l'approche que pourrait retenir le Maroc pour renforcer davantage les liens qu'il a tissés depuis des décennies avec ses communautés installées à l'étranger, notamment avec ses compétences expatriées.

1. De bonnes pratiques utiles.

La Bosnie-Herzégovine

Le programme *Who Is Who in BiH⁴ Diaspora*. En Bosnie-Herzégovine, le département de la diaspora, qui relève du Ministère des droits de l'Homme et des réfugiés, a démarré ce projet de publication en 2006 afin de rentrer en contact avec les membres de la diaspora bosniaque dont la vie professionnelle est couronnée de succès. La première édition a vu le jour en 2009 ; elle présentait la biographie complète de 142 titulaires d'un doctorat et chercheurs originaires de Bosnie-Herzégovine. La deuxième édition, intitulée *Who Is Who in BiH Diaspora: PhD Holders and Researchers*, est parue en 2010 et portait sur 242 membres de la diaspora.

Cette initiative a favorisé la coopération entre les milieux universitaires et professionnels de Bosnie-Herzégovine et les personnes mentionnées dans les deux publications. Le Département de la diaspora a reçu des commentaires positifs des participants qui ont envoyé des informations à leur sujet. Comme le personnel du Département a pris contact avec les intéressés via internet dans le cadre de ses activités courantes, le coût du projet s'est situé aux alentours de 2 500 euros, soit les frais d'impression des deux documents. La mise sur pied d'une base de données est en cours.

⁴ Bosnia and Herzegovina (BiH).

Le Chili

Chile Global / Le Chili Global est un exemple singulier de l'impact que peut avoir une diaspora sur le transfert du savoir et de l'innovation sur un pays. Chile Global - ou réseau de talent pour le transfert et l'innovation - favorise et facilite le développement des groupes économiques clefs (key clusters) au Chili en renforçant leurs liens avec des Chiliens résidant à l'étranger. Cette diaspora chilienne contribue avec son temps, son expérience, son savoir, ses contacts et ses compétences à la présence de par le monde de compagnies chiliennes. À travers son réseau de plus de 400 membres influents vivant à l'étranger Chile Global a aidé à la création de 76 sociétés avec plus de 50 partenaires nationaux et internationaux (incluant des sociétés privées, des Universités et des instituts de recherche). Parmi ces compagnies, il y avait des leaders mondiaux en biotechnologie et en technologies de l'information.

La Colombie

« *Red Caldas* » ou Réseau Caldas. La Colombie a été l'un des premiers pays à avoir mis en place un réseau scientifique et technique parmi sa diaspora. Ce réseau a été créé en 1991 par l'Institut colombien pour l'avancement de la science et de la technologie, organisme public plus connu sous son acronyme espagnol, Colciencias. Red Caldas a été considéré comme l'une des premières initiatives à établir des contacts entre les membres d'une diaspora scientifique et des projets scientifiques et technologiques dans leur pays d'origine. Le réseau a de nombreuses réalisations à son actif, dont l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques et la valorisation des ressources humaines dans les champs scientifiques et technologiques.

Par ses conférences, bourses d'études et projets, il a mobilisé les chercheurs, a favorisé les échanges entre eux et a même encouragé leur retour en Colombie. Un grand nombre de membres de Red Caldas ont participé à des activités de développement économique et culturel qui ont été bénéfiques pour la Colombie.

La réussite du programme doit beaucoup au jumelage de scientifiques de renom qui, en collaborant à des projets de recherche en Colombie et dans les pays de résidence de Colombiens, ont concouru au renforcement des capacités, à l'échange de chercheurs et à la formation de diplômés. Ces scientifiques pouvaient également mettre le fruit de leurs travaux au service du développement, même si l'expansion industrielle et le passage à la production ne faisaient pas vraiment partie de la mission du réseau.

La Croatie

La Croatie a connu, avec la guerre qui s'y est déroulée entre 1991 et 1995, une très forte migration forcée, qui a affecté une grande partie de ses scientifiques et autres personnels qualifiés. Avec l'indépendance du pays et son retour à une situation de paix, le besoin s'est fait sentir de « récupérer » une partie de celles et ceux qui étaient partis, pour reconstruire la paix et contribuer au développement du pays. Une des premières initiatives en ce sens a été la mise en place d'une structure publique appelée "Unity through Knowledge Fund" (UKF) – Unité via le Fonds du Savoir. Cette entité visait la communauté scientifique croate installée à l'étranger. Elle avait pour objectif de renforcer la

collaboration entre les chercheurs. Elle a été lancée en 2007 par le Ministère croate de la science, de l'éducation et des sports avec un financement de la Banque mondiale. Le programme qu'elle avait alors élaboré prévoyait, notamment, d'accorder des subventions pouvant atteindre 200.000 euros aux projets qui rassemblent des scientifiques et des professionnels résidant en Croatie et à l'étranger.

L'Irlande

Si votre nom de famille est McNamara et que vous vivez en dehors de l'Irlande⁵, attendez-vous à recevoir une lettre. « Ireland Reaching Out », une organisation non gouvernementale (ONG) à but non lucratif financée en grande partie par le gouvernement irlandais, a frayé un chemin à ce qu'elle appelle « Généalogie inverse » (reverse genealogy). Plutôt que les personnes originaires d'Irlande tentent elles-mêmes de retrouver leur ascendance irlandaise, l'ONG se charge de construire des arbres généalogiques des familles, de la « racine aux branches », pistant les descendants de ceux qui sont partis pour l'Amérique (du nord, notamment), l'Australie, la Nouvelle-Zélande et d'autres pays. Des volontaires les invitent alors à visiter le pays d'origine de leurs parents et grands-parents, l'Irlande. C'est une tâche saisissante et bien utile. Elle vise à éveiller la sensibilité et l'envie de renouer les attaches avec le pays de leurs ancêtres et de millions d'Irlandais dont les arrière-arrières parents se sont éparpillés à travers le monde depuis les 16^{ième} et 17^{ième} siècles. Mike Feerick, l'initiateur du projet, veut établir dans un premier temps une base de données de la diaspora irlandaise contenant des noms de 30 à 40 mille familles.

Par ailleurs, l'Irlande a nommé en 2014, pour la première fois de son histoire, un ministre de la diaspora. Au printemps 2015, elle a dévoilé une « Stratégie de Diaspora ». A l'image de Ireland Reaching Out, le gouvernement irlandais veut apporter son soutien à des centaines de groupes qui soutiennent les émigrants irlandais dans le besoin ou vont au-devant de ceux qui ont réussi. L'un d'entre eux, Connect Ireland (se connecter à l'Irlande), utilise des membres de la diaspora comme une sorte d'espions économiques pour dénicher des investisseurs irlandais immigrés pour les inciter à créer des entreprises, et donc des emplois en Irlande.

Les Philippines

Dans le cas des Philippines, pays dont près de 10 millions d'habitants, sur une population totale de 99 millions de personnes, vivent à l'étranger, on peut citer trois programmes – parmi une dizaine - particulièrement intéressants qui méritent d'être évoqués pour servir de référence dans les rapports du Maroc avec ses citoyens qualifiés installés hors de leurs frontières. Il s'agit de :

a. The "Alay-Dunong Sa Bayan Program" ou programme "Alay-Dunong".

Ce programme systématise et renforce les qualifications et l'échange ou le transfert de technologies entre les Philippines d'outre-mer et leur pays d'origine, dans des domaines stratégiques du développement tels que la science et la technologie, l'ingénierie, les arts et la culture.

⁵ "Gone but not forgotten". The Economist, Jun 27th 2015.

Actuellement, un système semblable existe dans le cadre du « Exchange Visitor Program »(EVP) qu'on peut traduire par « Programme de visiteur d'échange » ou « Programme d'échange de visiteurs », où des Philippins détenteurs du Visa J1 cherchant à bénéficier d'un statut de résidents permanents aux Etats-Unis sont appelés à conduire/animer des séminaires du niveau post-graduation comme condition nécessaire de non objection du gouvernement Philippin pour leur permettre de s'expatrier dans le pays qu'ils ont choisi. Toutefois, ce cadre d'échange est limité seulement aux Philippins relevant du programme d'EVP.

Les meilleures pratiques sous-tendant ce programme tiennent compte de l'expérience de la Chine en la matière, où les incitations incluent l'établissement de parcs scientifiques et technologiques à l'intention de chercheurs migrants et à la disposition des tâches éducatives de leurs enfants. Elles s'inspirent aussi de ce que fait l'Inde, où il existe une forme de duplication de ces initiatives et où sont accordées de nombreuses facilités pour la création de filiales de multinationales et d'entreprises mixtes entre ces multinationales et des entreprises locales créées par des scientifiques Indiens qui ont émigré puis sont revenus au pays, où ils ont créé des entreprises d'ingénierie et de biotechnologie de l'information. L'Inde a également facilité des accords contractuels et a récompensé des scientifiques pour leurs mérites académique et entrepreneurial.

Parmi les activités spécifiques qui peuvent être entreprises dans le cadre du EVP, il est possible de citer : (1) le renforcement de la cartographie de la diaspora, en mettant plus particulièrement en exergue les migrants disposant de qualifications spécifiques et de haut niveau et qui répondent aux besoins des programmes de développement stratégique du gouvernement ; (2) l'élaboration de consensus et d'accords au sujet des arrangements de gouvernance et des règles d'engagement du gouvernement (incitations et régimes de sanctions ; crédit et récompenses pour les services rendus; accréditation au travail dans le pays d'origine avec des qualifications obtenues dans le pays d'accueil ; attribution de ressources pour la recherche collective, échange de programmes de formation professionnelle et pratique, méthodes pour éviter les conflits et mécanismes de leur résolution, etc...) ; (3) alignement et dissémination de l'expertise de la diaspora par les agences locales d'homologation; (4) coordination des apports de la diaspora à travers des instruments politiques qui en pérennisent les effets; collaborations de recherches entre institutions pertinentes dans les pays d'accueil de migrants Philippins et institutions nationales de même domaine et ; organisation régulière de forums d'échanges de savoirs et d'expertise, et mise en place d'un environnement de formation virtuelle et de forums de discussion.

b. The Balik-Turo, Teach-Share & Educational Exchange Program – Programme d'échange de formation et d'éducation.

L'objectif du programme Balik-Turo est d'établir un réseau de professionnels Philippins installés à l'étranger et exerçant dans les domaines de l'éducation, de la formation, des services de santé et d'autres domaines, pouvant prodiguer des services volontaires dans l'enseignement, l'encadrement et la formation professionnelle de leurs concitoyens dans le pays d'origine et faire en sorte que ce réseau devienne le prolongement d'un programme durable d'échanges scientifiques et éducatifs.

Plus précisément, le programme vise à ramener les éducateurs Philippins installés à l'étranger de nouveau aux Philippines pour partager avec leurs concitoyens l'information, la connaissance, le savoir, l'expertise, les stratégies, les tendances d'évolution dans le monde, les nouvelles technologies et les plus récents développements dans différents secteurs éducatifs à travers l'organisation de séminaires et d'ateliers de formation. Les bénéficiaires directs de ces actions sont des professeurs des établissements d'enseignement publics et privés partout à travers les Philippines. De la sorte, le programme Balik-Turo cherche à améliorer les compétences et les connaissances des enseignants et à leur fournir les outils nécessaires pour devenir plus performants et globalement concurrentiels.

c. Le Brain Gain Network.

Une autre initiative Philippine, intéressante pour notre projet, est Le *Brain Gain Network* (BGN). Ce réseau de professionnels et d'organismes réputés établis aux Philippines et à l'étranger veut accroître la compétitivité de l'économie nationale. Il s'agit d'une organisation privée, financée par Narra Venture Capital, qui encourage la coopération entre les experts et étudiants philippins qui résident à l'étranger et les professionnels, étudiants et entreprises aux Philippines. La base de données de BGN renferme des informations sur 2 240 membres, dont la plupart vivent aux Etats-Unis d'Amérique et à Singapour. Grâce à un moteur de recherche, les membres peuvent consulter les profils du réseau pour trouver des professionnels qui répondent à leurs critères en termes de qualifications, d'éducation ou de secteur d'activité. L'objectif est de mettre à la disposition de la diaspora une plateforme pratique qui lui permet d'établir des contacts pour ouvrir une entreprise aux Philippines, fournir des services de consultant aux organisations sur place ou créer à l'étranger une entreprise qui fera affaire avec les Philippines. Le réseau BGN est également associé à des bureaux de recrutement, afin d'aider les membres de la diaspora à trouver un emploi dans le secteur commercial, les milieux universitaires et les organisations gouvernementales et non gouvernementales ; les employeurs potentiels ont, eux aussi, accès à la base de données.

Taiwan

Depuis 1960, Taiwan attire les universitaires de la diaspora taiwanaise en leur proposant différents avantages, tels le remboursement des frais de voyage (billet d'avion et autres indemnités pour l'intéressé et les personnes à sa charge) ainsi qu'un service de placement. C'est la Commission nationale de la jeunesse (NYC), un bureau ministériel, qui octroie les aides en question.

Les initiatives se sont intensifiées au fil du temps et, dans les années 1980, les pouvoirs publics offraient des avantages consistants aux membres expérimentés de la diaspora pour les persuader d'entreprendre une deuxième carrière dans la province chinoise de Taiwan, notamment : rémunération équivalant à celle perçue à l'étranger, subvention pour le logement et l'éducation des enfants et milieu de travail doté d'installations, d'instruments et de matériel modernes.

Les autorités taiwanaises ont également ouvert en 1980 le parc industriel et scientifique de Hsinchu, cherchant à reproduire la forte concentration de savoir-faire et de créativité que l'on trouve dans la Silicon Valley, en Californie ; beaucoup d'experts d'origine taiwanaise y travaillent aujourd'hui. On a ainsi fourni aux entreprises une infrastructure soigneusement pensée et mis en place diverses mesures

incitatives, dont des aides pour des logements de type occidental, des écoles et des services commerciaux. Surtout, la province chinoise de Taiwan a proposé un capital-risque aux entreprises innovantes appartenant à la diaspora.

C'est une grande réussite. Des entreprises de haute technologie appartenant à des intérêts étrangers ou à la diaspora sont venues s'y installer et, en 2000, Hsinchu employait 102.000 personnes et générerait un chiffre d'affaires de 28 milliards de dollars. Cette année-là, des Taiwanais établis aux Etats-Unis d'Amérique possédaient 113 des 289 entreprises du complexe et 70 parmi eux avaient créé des entreprises dans la Silicon Valley. Les expatriés de retour étaient hautement formés avec près de 500 d'entre eux disposant d'un doctorat.

2. De bonnes pratiques à suivre.

La plupart des bonnes pratiques citées ci-haut peuvent servir de modèles autour desquels les institutions marocaines pertinentes (ainsi que de grandes entreprises) seraient en mesure d'initier des programmes sectoriels et globaux de nature à bénéficier des très nombreuses compétences nationales bénéficiant aujourd'hui d'abord aux pays et entreprises étrangères où elles sont engagées. Toutefois, parmi ces pratiques et initiatives, nous retenons les quatre suivantes qui nous paraissent à la fois rapidement réalisables et d'un très grand apport pour le pays et pour les différentes régions de départ de nos migrants.

L'exemple chilien

Le concept chilien, Chile Global ou Chili Global, pourrait être transposé au Maroc sous l'appellation Morocco Global ou Morocco World. Pour soutenir la politique et les investissements marocains dans différents secteurs en Afrique, ou pour accompagner les grandes entreprises marocaines, aussi bien publiques que privées, dans leurs opérations à l'étranger – dans le cadre notamment de la mise en œuvre des accords d'association passés par le Maroc avec l'UE, les USA ou la Turquie par exemple – il serait bon d'avoir une démarche d'ouverture à la chilienne vers les cadres et compétences des marocains expatriés. Les institutions nationales pertinentes mettraient ainsi en place une base de données regroupant les Marocains vivant à l'étranger classés, en particulier, selon leurs compétences, leurs secteurs d'activité et les pays où ils vivent. Cette base de données sera transmise avec leur accord aux entreprises (qui voudraient s'engager dans une telle initiative) qui y puiseraient les ressources humaines leur faisant défaut en fonction de leur stratégie de pénétration sur les marchés internationaux. Plusieurs dizaines, si ce n'est centaines, de cadres marocains opérant aujourd'hui en France, en Espagne, en Allemagne, en Grande Bretagne ou encore au Canada, aux Etats-Unis d'Amérique et en Amérique Latine seraient ravis d'apporter leurs connaissances sur les pays où ils se trouvent et aussi linguistiques pour donner aux entrepreneurs marocains qui en exprimeraient la volonté ce supplément de valeur combien nécessaire pour exister et prospérer dans une économie mondialisée. Il faut préciser ici que Chile Global, à travers son réseau de plus de 400 membres influents vivant à l'étranger, a aidé à la création de 76 sociétés avec plus de 50 partenaires nationaux et internationaux (incluant des sociétés privées, des Universités et des instituts de recherche).

La pratique du jumelage

Cette pratique, telle qu'initiiée dans le cadre d'un programme dit « Partnership Together (P2G) », serait extrêmement utile autant pour inciter les communautés de cadres et de scientifiques marocains travaillant à l'étranger à se faire connaître et à se regrouper pour faire bénéficier leurs régions d'origine, et le Maroc dans son ensemble, de leurs savoirs et compétences ; que pour pousser ces mêmes régions à la recherche de leurs enfants, hommes et femmes, partis vivre et travailler ailleurs.

Le jumelage se ferait entre régions de départ et régions de vie des migrants. Il serait organisé par l'intermédiaire d'institutions pertinentes régionales et nationales et se ferait autour de problématiques ponctuelles/actuelles, telles que celles de la santé, de l'énergie, de l'eau, de l'assainissement, de la désertification et de la protection de l'environnement, comme il s'organiserait à propos de projets industriels, agricoles, halieutiques ou de recherche scientifique et technologique.

Des séminaires/rencontres périodiques pourraient être organisés entre communautés jumelées au Maroc et à l'étranger pour traiter de questionnements et problématiques spécifiques et pour trouver aussi bien des ressources que des moyens à même de les résoudre.

Un rôle important serait accordé aux collectivités locales, mais aussi aux autorités élues à l'échelle des régions pour accompagner et faire vivre le jumelage. Les autorités centrales accompagnant les initiatives à l'échelle des régions et y apportant des financements, en cas de besoin. A ce propos, il est évident que la coopération décentralisée en cours entre plusieurs régions du Maroc et d'Espagne, de France, de Hollande ou d'Italie serait d'un apport important pour faire développer et réussir l'initiative dans son ensemble.

L'exemple philippin

Plus particulièrement The « Alay-Dunong Sa Bayan Program » ou programme « Alay-Dunong », qui renforce les qualifications et l'échange ou le transfert de technologies entre les Philippines d'outre-mer et leur pays d'origine, dans des domaines stratégiques du développement tels que la science et la technologie, l'ingénierie, les arts et la culture, notamment, serait un exemple à suivre. Dans ce sens, il est possible d'insister sur les volets essentiels suivants de ce programme : (1) le renforcement de la cartographie de la diaspora marocaine, en mettant plus particulièrement en exergue les migrants disposant de qualifications spécifiques de haut niveau et qui pourraient répondre aux besoins des différents programmes de développement lancés (ou à lancer) par les autorités publiques, à tous les niveaux; (2) l'élaboration de conventions et d'accords au sujet des règles d'engagement de ces mêmes autorités (et du gouvernement en particulier). Il s'agit là des incitations et régimes d'encouragement; des crédit et récompenses pour les services rendus; des accréditations de travail au Maroc en tenant compte des qualifications acquises dans les pays d'accueil; de l'attribution de ressources pour la recherche collective, les échanges de programmes de formation professionnelle et pratiques, des démarches ponctuelles pour éviter les conflits et des mécanismes de leur résolution, etc...; (3) l'alignement et dissémination de l'expertise de la diaspora par les autorités nationales d'homologation; (4) la coordination des apports de la diaspora à travers des instruments politiques qui en pérennisent les effets; la collaborations de recherche entre institutions pertinentes au Maroc et dans les pays

d'accueil de migrants marocains, et ; l'organisation de façon régulière de forums d'échanges de savoirs et d'expertise avec mise en place d'un environnement de formation virtuelle et de forums de discussion.

L'exemple taiwanais

Cet exemple peut être suivi pour attirer les scientifiques et autres universitaires de la diaspora marocaine en leur accordant différents avantages, tel le remboursement des frais de voyage (billet d'avion et autres indemnités pour l'intéressé et les personnes à sa charge) et des services de placement.

Une initiative de cette nature est d'autant plus utile aujourd'hui pour le Maroc, que nombre de chercheurs et d'enseignants du supérieur sont en train de quitter les institutions nationales de recherche et de formation, dû à leur départ à la retraite. Un tel phénomène, bien évidemment prévisible depuis de nombreuses années, a créé des besoins importants en matière d'encadrement de travaux de recherche et d'enseignement de matières scientifiques et technologiques qui ne peuvent être satisfaits à court et moyen terme que par le recours à des compétences venues de l'extérieur du Maroc. Ceci est d'autant plus vrai, par ailleurs, que de très nombreux étudiants partis au cours des deux dernières décennies à l'étranger, ont pris la décision de rester travailler là où ils ont fini leurs études et même, de plus en plus souvent, de demander (et obtenir) la nationalité du pays où ils se sont installés.

Les autorités publiques marocaines en charge des questions de recherche scientifique et technique pourraient initier – avec le support d'institutions universitaires importantes et du Centre national de recherche scientifique et technique– et le parc technologique qui a vu le jour dernièrement à Rabat, la mise en place d'une sorte de pôle industriel et scientifique de nature à permettre une forte concentration de savoir-faire, de recherche et de créativité autorisant la recherche marocaine à atteindre le seuil critique au de-là duquel elle deviendra significative et bien utile au pays.

Références bibliographiques

- F. Chaparro, H. Jaramillo et V. Quintero, Role of Diaspora in Facilitating Participation in Global Knowledge Networks: Lessons of Red Caldas in Colombia, rapport préparé pour le programme Knowledge for Development de la Banque mondiale, Bogotá, Colombie, décembre 2004.
- Kathleen Newland, « What we know about Migration & Development ». MPI, Policy Brief. N° 9, Septembre 2013.
- OCDE, « International migration in the Americas », System on International Migration in the Americas (SICREMI), 2015.
- OCDE (2014), « Perspectives de Migrations Internationales ».

- Mobiliser les compétences des migrants au service de la réussite économique. OCDE (2012), Mobiliser les compétences des migrants et de la diaspora en faveur du développement : quelques pistes stratégiques.
- Kevin O’Neil, « Brain Drain and Gain: The Case of Taiwan », *Migration Information Source*, septembre 2003.
- Anna Lee Saxenian, *The New Argonauts*, Harvard University Press, Cambridge, 2006.
- Anna Lee et Jinn-Yuh Hsu, « The Silicon Valley- Hsinchu Connection: Technical Communities and Industrial Upgrading », *Industrial and Corporate Change*, Vol. 10, N° 4.
- Shirley L. Chang, « Causes of Brain Drain and Solutions: The Taiwan Experience », *Studies in Comparative International Development*, Vol. 27, N° 1, p. 27 à 43.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). (2013) « État de la migration dans le monde: Le bien-être des migrants et le développement ». Rapport. Genève. Suisse.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM)- (2018) Rapport annuel. Genève. Suisse.
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2014). DOF: 30/04/2014 « Programa especial de migración 2014-2018».
- OIM, Cuales son las entidades que estudian las migraciones ?

IV. Les Compétences marocaines installées à l'étranger. Nombre et principales caractéristiques sociodémographiques.

La migration des Marocains, depuis l'indépendance du Maroc en 1956, a connu une série d'importants changements tant dans son nombre, que dans ses pays de destination, que de sa structure par sexe et par âge ou dans son niveau éducatif.

Orientée d'abord vers des pays (dits pays traditionnels d'immigration) comme la France, la Belgique ou la Hollande, elle a englobé progressivement d'autres pays européens tels l'Allemagne ou encore l'Espagne et l'Italie, l'Amérique du Nord avant de s'orienter, vers le Moyen Orient.

Les Marocains sont désormais présents dans près d'une centaine de pays, et leur nombre représente le septième de l'ensemble de la population du Maroc.

Par ailleurs, alors que cette migration était principalement masculine (au cours des décennies 1960 et 1970) et très peu formée, elle est désormais composée de près de 40% de femmes, et aussi de plus de 15% de personnes disposant d'un niveau de formation élevé à très élevé. Tel est le cas par exemple, aujourd'hui, de la communauté marocaine présente en France, ou encore aux Etats-Unis d'Amérique et au Canada, comme cela est indiqué dans les données contenues dans ce chapitre.

1. Effectifs et pays d'accueil des Marocains résidant à l'étranger.

Les données statistiques contenues dans ce chapitre représentent une indication globale portant sur le nombre des Marocains résidant à l'étranger, les pays où ils résident ainsi que leur niveau éducatif. Ces données, qui sont nécessairement sujettes à questionnement, vu l'ampleur de la tâche qui consiste à couvrir une population de près de 5 millions de personnes résidant sur les cinq continents, doivent être approchées avec précaution et seraient complétées – pour ce qui concerne l'objectif spécifique de notre projet – par des enquêtes qualitatives, ciblées, qui devraient également permettre de les affiner.

1.1. Effectifs et profil démographique des MRE.

Une des principales sources d'information sur les MRE, ou Marocains du monde, comme on les appelle de plus en plus aujourd'hui, est la Direction des affaires consulaires et sociales, dépendant du Ministère marocain des affaires étrangères et de la coopération. Celle-ci chiffrait en 2018 leur nombre à 4.365.445, répartis – comme indiqué dans le tableau en annexe 1 (en fin de texte) - sur 88 pays et à près de 4,8 millions en 2019⁶, ce qui représente près de 14% de la population marocaine totale. Leur

⁶ Les seules statistiques officielles sont celles de la Direction des Affaires consulaires et sociales (DACs) du Ministère des affaires étrangères, de la Coopération et des MRE. Ces statistiques sous-estiment le nombre réel de MRE, car elles ne tiennent compte que de ceux enregistrés auprès des consulats marocains. La DACs chiffre à 4,4 millions en 2018 et à 4,8 millions le nombre de MRE en janvier 2019.

composition par sexe a été fournie par la dernière enquête nationale sur la migration internationale réalisée en 2018-2019 par le Haut-commissariat au plan (HCP)⁷. Cette enquête indique la prédominance de la migration masculine. Ainsi, un peu plus de deux MRE sur trois (68,3%) sont des hommes. Le taux de féminisation des MRE est donc de 31,7%.

La même enquête montre que la population des MRE est relativement jeune. Ainsi, plus d'un émigrant actuel sur quatre est âgé de 15 à 29 ans (27,1%), les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes dans cette tranche d'âge, respectivement 32,8% et 24,4%. Un tiers des migrants actuels est âgé de 30 à 39 ans (32,5%), avec des parts presque équivalentes d'hommes et de femmes, respectivement 31,6% et 34,4%. Egalement, quelque six migrants sur dix (59,6%) ont moins de quarante ans, 67,2% des femmes et 56% des hommes. Et, logiquement, la part des personnes âgées de 60 ans et plus est faible. Elle est de 3,9% seulement (4,4% pour les hommes et 2,9% pour les femmes).

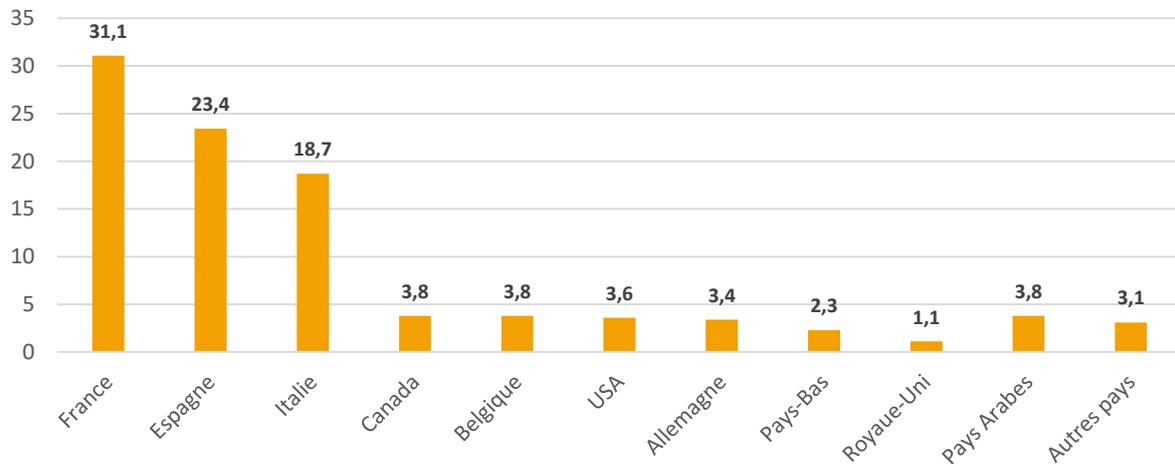
1.2. Pays d'accueil des MRE.

Selon les données de la Direction des Affaires consulaires et sociales (DACS) en 2018, plus des quatre-cinquièmes (86,2%) se trouvent en Europe. La France vient en tête en drainant 28,4% des MRE, suivie par l'Espagne avec 20,8%, l'Italie (15,1%), la Belgique (9,1%), la Hollande (7,1%) et l'Allemagne (3,7%). Les USA attirent 5,7% et le Canada (1,7%). Parmi les pays arabes, l'Arabie Saoudite se place en première position avec 1,4%, suivie par l'Algérie (1,2%) et les Emirats Arabes Unis (1,2%) (voir le tableau en annexe 1).

Ces résultats sont confirmés par l'enquête nationale sur la migration internationale réalisée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) en 2018-2019. En effet, selon cette enquête, l'Europe accueille l'essentiel des migrants marocains, 86,4%. Trois pays en accueillent les trois quart (74,2%), la France (31,1%), l'Espagne (23,4%) et l'Italie (18,7%). L'Amérique du Nord attire 7,4% de ces migrants (3,8% pour le Canada et 3,6% pour les USA) et les pays Arabes 3,8%.

⁷ Est considéré, au sens de l'enquête, comme migrant actuel, toute personne de nationalité marocaine, âgée de 15 ans et plus, qui était membre du ménage objet de l'enquête avant son départ à l'étranger, et qui réside actuellement dans un autre pays.

Graphique 1 : MRE selon le pays d'accueil (%).⁸

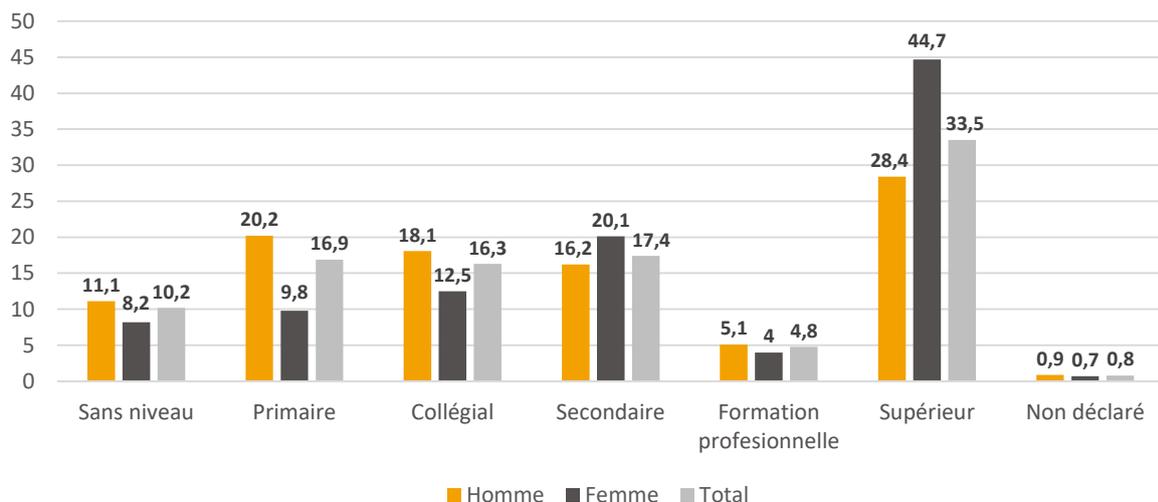


2. Profils des Marocains résidant à l'étranger (MRE).

2.1. Niveau d'éducation et domaines de spécialisation des MRE.

En 2018-2019, le niveau d'éducation des MRE est nettement plus élevé que celui de la population résidant au Maroc⁹. Un MRE sur trois (33,5%) a atteint le niveau d'enseignement supérieur, dont 44,7% parmi les femmes et 28,4% chez les hommes. Un autre tiers (33,7%) a le niveau secondaire, 32,6% des femmes et 34,3% des hommes. Ceux qui ont le niveau du primaire sont 16,9% (9,8% des femmes et 20,2% des hommes) et ceux sans niveau 10,2% (8,2% des femmes et 11,1% des hommes) et ceux sans niveau 10,2% (8,2% des femmes et 11,1% des hommes).

Graphique 2 : MRE (%) selon le niveau d'éducation et le sexe.¹⁰



⁸ Source : HCP, Enquête Nationale sur la Migration Internationale au Maroc, 2018-2019.

⁹ Selon le RGPH de 2014, 36,9% de personnes n'ont pas fait d'études, 28% ont un niveau d'instruction primaire ; le secondaire qualifiant et le supérieur où l'émigration prélève un tribut élevé ne représentent que 10% et 6,1% respectivement.

¹⁰ Source : HCP, Enquête Nationale sur la Migration Internationale au Maroc, 2018-2019.

Le niveau d'éducation varie selon les pays d'accueil. Les MRE vivant en Amérique du Nord ont le niveau d'éducation le plus élevé et ceux qui résident dans les nouveaux pays européens d'immigration, soit l'Italie et l'Espagne, enregistrent le niveau le plus bas. Ainsi, au moment où le pourcentage de migrants sans aucun niveau d'éducation est presque nul (0,2%) en Amérique du Nord, cette proportion est bien plus importante dans les nouveaux pays européens d'immigration – qui connaissent surtout une migration marocaine de nature clandestine - où elle se situe à 16,2%.

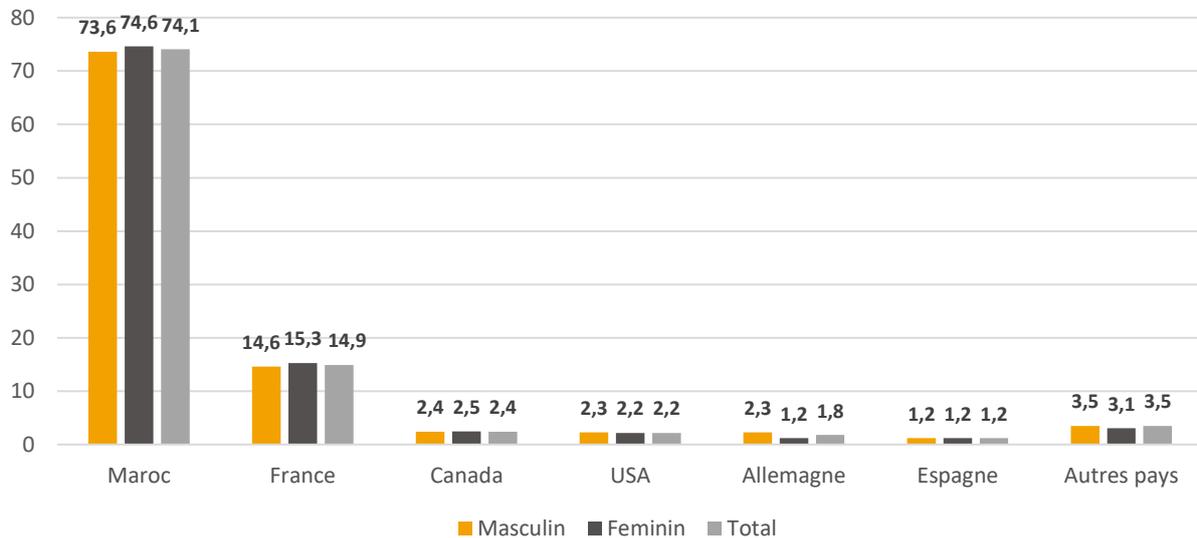
Tableau 1 : MRE (%) selon le niveau d'éducation et le pays d'accueil.¹¹

Niveau d'éducation	Pays de résidence actuelle					Total
	Anciens pays européens d'immigration	Nouveaux pays européens d'immigration	Amérique du nord	Pays arabes	Autres pays	
Sans niveau	6,4	16,2	0,2	6,2	1,3	10,2
Primaire	9,4	27,5	0,9	16,1	1,1	16,9
Collégial	11,4	23,7	2,2	18,5	2,8	16,3
Secondaire	18,8	16,2	15,0	20,6	18,8	17,4
Formation professionnelle	4,6	4,6	4,7	9,5	3,0	4,8
Supérieur	48,9	10,9	76,0	28,4	72,0	33,5
Non déclaré	0,6	1,0	1,0	0,9	1,0	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Parmi les MRE ayant terminé leur niveau d'études supérieures, les trois quarts (74,1%) ont obtenu leur diplôme au Maroc et le quart (25,8%) à l'étranger. Parmi ces derniers, la France se place en premier (14,9%), suivie de très loin par le Canada (2,4%), les USA (2,2%), l'Allemagne (1,8%), l'Espagne (1,2%), la Belgique (0,6%) et l'Italie (0,5%). On n'observe pas de différences significatives selon le sexe.

¹¹ Source : HCP, Enquête Nationale sur la Migration Internationale au Maroc, 2018-2019.

Graphique 3 : MRE (%) ayant terminé le niveau d'études supérieures selon le pays d'obtention du diplôme et le sexe.¹²



Dans le tableau de synthèse ci-après, élaboré grâce à des données produites par l'OCDE, correspondant aux années 2010/2011, et publiées par l'Agence Française de Développement¹³, on peut aussi relever les caractéristiques essentielles d'une grande partie des MRE vivant dans un ancien pays d'émigration (la France) et dans deux récents pays d'accueil (l'Espagne et l'Italie).

Tableau 2 : Structure par âge, sexe, niveau d'éducation, taux d'activité et de chômage des MRE vivant en France, Espagne et Italie (2010/2011).¹⁴

	Personnes de plus de 15 ans nées au Maroc et résidant en :		
	France	Espagne	Italie
Profil	Diaspora Marocaine présente sur le territoire depuis les années 1950 : féminisation et vieillissement de la diaspora enclenchés. Presque 60% des migrants ont la nationalité française, mais cette diaspora reste au global insuffisamment insérée économiquement (faible	Diaspora Marocaine présente sur le territoire depuis les années 1980 : féminisation enclenchée. 1 immigré sur 4 est arrivé récemment Au global, cette diaspora a une faible qualification et un fort niveau de chômage. Important phénomène de travail saisonnier.	Diaspora Marocaine présente sur le territoire depuis les années 1980 : féminisation enclenchée. 1 immigré sur 4 est arrivé récemment. Seul 1 immigré sur 10 a la nationalité Italienne. Au total, un niveau de qualification faible mais une expertise élevée.

¹² Source : HCP, Enquête Nationale sur la Migration Internationale au Maroc, 2018-2019.

¹³ AFD, Etude de faisabilité du projet DiasDev. 27 Janvier 2020

¹⁴ Source : OCDE, Database on Immigrants in OECD Countries (DIOC) 2010/2011. °° Faible correspond à pré-primaire, primaire et début secondaire / Moyen correspond à fin secondaire et éducation post-secondaire non tertiaire / Elevé correspond au tertiaire.

	taux d'activité / taux de chômage élevé).		
Emigrés de + de 15 ans	860.000	640.000	320.000
Etudiants en mobilité internationale	29.000	6.000	2.000
Part d'émigrés récents (<5 ans)	7%	25%	24%
Part qui détient la nationalité du pays d'accueil	58%	15%	11%
Part de femmes	49%	43%	45%
Répartition par âge	15-24 ans : 8% 25-64 ans : 77% > 65 ans : 15%	15-24 ans : 17% 25-64 ans : 78% > 65 ans : 5%	15-24 ans : 15% 25-64 ans : 82% > 65 ans : 4%
Niveau d'études	Faible : 50% Moyen : 29% Elevé : 21%	Faible : 75% Moyen : 15% Elevé : 9%	Faible : 71% Moyen : 23% Elevé : 6%
Taux d'activité	58%	71%	61%
Taux de chômage	22%	55%	19%

Un tel tableau corrobore les données fournies par le HCP. Il tend aussi à indiquer que la part des MRE à niveau d'éducation élevé se situerait en moyenne entre 10 et 15%, ce qui représente en chiffre absolu, entre 480.000 et 720.000 personnes.

2.2. Activité et emploi des MRE dans le pays d'accueil.

L'essentiel des données exposées dans ce paragraphe provient de l'enquête menée par le HCP, évoquée ci-dessus. Ces données, bien évidemment, comme les précédentes, seront affinées et complétées, qualitativement et quantitativement, lors de la deuxième phase de notre projet, pour mieux répondre à ses objectifs quant à la détermination des différents volets caractérisant la communauté des « compétences ». Toujours est-il qu'au moment de ladite enquête du HCP de 2018-2019, près de deux MRE sur trois (64%) exerçaient une activité professionnelle dans leur pays d'accueil. La part des hommes actifs occupés, 76%, était alors deux fois plus importante que celle des femmes, 38,2%.

L'occupation d'un emploi varie fortement selon l'âge. Elle passe de 37,9% pour les jeunes de 15 à 29 ans à 79,6% pour les 40-49 ans. Il convient de noter que 44,2% des MRE âgés de 60 ans et plus continuent d'exercer une activité économique. Elle varie aussi selon le pays d'accueil. Elle est plus élevée dans les pays arabes (78%) et les nouveaux pays européens d'immigration (71,3%) que dans les

pays d'Amérique du nord (63,7%) et les anciens pays européens d'immigration (56,6%). Cela est probablement dû à une proportion plus élevée d'étudiants et aussi de retraités dans ces derniers pays.

Analysés selon le statut professionnel, la majorité des MRE actifs occupés était constituée de salariés (82,2%), les femmes un peu plus que les hommes, soit 84,9% et 81,5%, respectivement. Les indépendants viennent loin derrière avec 10,4%, les hommes (11,5%) plus que les femmes (6,1%) et plus parmi les plus âgés (28,8%) que parmi les jeunes adultes (6%). Les indépendants sont plus présents parmi les migrants actuels installés dans les nouveaux pays européens d'immigration (13,6%) et les pays arabes (8,9%) que dans les autres pays. Quant à la part des employeurs, elle apparaît comme minime, avec 3,3% du total (4,7% parmi les femmes et 2,9% parmi les hommes).

Dans tous les cas, et s'agissant notamment des compétences MRE, objet de notre projet, la collecte de données, les enquêtes et autres entretiens qui seront réalisés lors de la deuxième phase de notre travail nous permettront, entre autres, d'approcher aussi bien l'importance numérique de ces compétences que l'essentiel des autres éléments en rapport avec leurs qualifications, leurs secteurs d'activités, etc...ou encore leur volonté ou non de répondre à une quelconque initiative visant leur contribution au développement de l'économie de leur pays d'origine, le Maroc.

Références bibliographiques

- Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences (NAPEC), « Rapport sur l'étude de veille prospective sur le marché de l'Emploi, 2019 ».
- Consortium International de Développement en Education (CIDE), « La prospective de l'emploi au Maroc, Mars 2020 ».
- Direction des Affaires Consulaires et sociales (DACs), Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération et des MRE.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP), « la Migration internationale au Maroc, Résultats de l'Enquête Nationale sur la Migration Internationale de 2018-2019, 2020. »
- Haut-Commissariat au Plan (HCP), Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014, site hcp.ma.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP), Enquête Nationale sur l'Emploi 2018, 2019.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP), « l'Adéquation entre l'Emploi et la Formation au Maroc, 2018 ».
- Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique, Maroc « Plan d'accélération industrielle 2014-2020 », 2014.

- Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Maroc « Stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 », 2015.
- Office de la Formation Professionnelle et de la promotion du Travail (OFPPT), Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, « Étude sectorielle d'identification des besoins en compétences pour le secteur de l'agro-industrie, 2017 ».



V. De l'adéquation demande/offre de ressources en compétences qualifiées.

Dans un rapport publié au mois d'octobre 2019, la Banque mondiale soutient que « malgré le taux d'investissement remarquablement élevé du Maroc, l'un des plus élevés au monde avec une moyenne de 34 % du PIB par an depuis le milieu des années 2000, les retombées en termes de croissance économique, création d'emplois et productivité, ont été décevantes ». A titre d'exemple, poursuit le même rapport « certains pays tels que la Colombie, les Philippines¹⁵ et la Turquie ont atteint des taux de croissance similaires ou supérieurs, avec des niveaux d'investissement nettement inférieurs (Banque mondiale, 2016). Les pays qui ont réussi à décoller économiquement sont parvenus à maintenir des taux annuels de croissance du PIB par habitant bien au-delà de 4 % pendant des décennies (contre des taux annuels moyens au Maroc de 2,9 % entre 2000 et 2017 et de seulement 1,6 % entre 1990 et 2000) »¹⁶.

En réalité, s'il y a effectivement un tel décalage au Maroc entre effort national d'investissement et taux moyen de croissance du PIB sur le long terme, c'est parce que la force de travail disponible dans le pays est – comme indiqué ci-après – très peu qualifiée, alors qu'une composante importante de cette même force de travail exerce ses talents hors de ses frontières.

De fait, il y a là à la fois une conséquence majeure des politiques publiques suivies en termes aussi bien d'emploi/formation qu'en matière migratoire, mais également une opportunité à saisir, dans la mesure où les ressources humaines marocaines qualifiées, expatriées, pourraient aider à résorber – jusqu'à une certaine limite – le déficit en compétences dont certains secteurs d'activité semblent le plus souffrir.

Dans cette partie, nous présentons dans un premier temps quelques éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la population active au Maroc, dans un deuxième temps, nous évoquons les principaux secteurs/projets à forte demande de main-d'œuvre qualifiée. Nous introduisons enfin les options de connexion entre ce qu'on pourrait appeler « demande et offre » de compétences marocaines à l'étranger.

1. L'emploi au Maroc : faible taux d'activité et niveau de qualification limité.

La population active au Maroc est marquée par deux caractéristiques majeures. D'un côté, sa part parmi la population en âge d'activité est très faible et, de l'autre, elle est dominée par les catégories sociales sans formation ou avec un niveau de formation très limité.

¹⁵ Que nous citons dans la partie Benchmark de ce texte.

¹⁶ World Bank group, Diagnostic du secteur privé (au Maroc). Octobre 2019.

1.1 Un très faible taux d'activité.

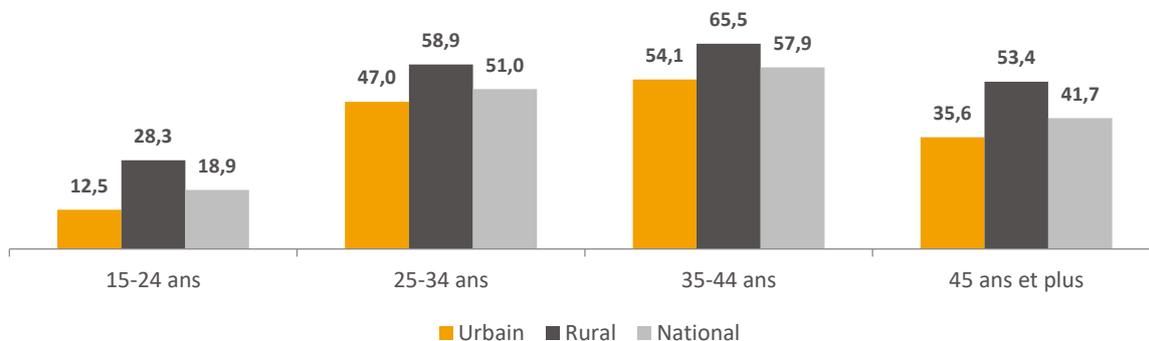
En 2019, la population en âge d'activité (15 ans et plus) a atteint 26.359.000 personnes, 12.082.000 sont des actifs (10.975.000 pourvues d'un emploi et 1.107.000 en situation de chômage) et 14.277.000 sont en dehors du marché de travail.

Le taux d'activité a atteint 45,8%; soit 42,3% en milieu urbain et 52,2% en milieu rural; 71% parmi les hommes et 21,5% parmi les femmes. Ce taux passe de 45% parmi les actifs n'ayant aucun diplôme à 42,5% parmi ceux ayant un diplôme moyen pour atteindre 56,9% parmi les actifs ayant un diplôme supérieur.

Sur les 10.975.000 actifs occupés, 42,8% sont des ruraux et 22,7% sont de sexe féminin. Les jeunes âgés de 15 à 34 ans constituent 36,7% du volume total de l'emploi ; 10,2% pour les 15-24 ans et 26,5% pour les 25-34 ans.

Le taux d'emploi a atteint 41,6% au niveau national ; 36,9% en milieu urbain et 50,3% en milieu rural; 65,5% parmi les hommes et 18,6% parmi les femmes. Il est de 57,9% pour la tranche d'âge 35-44 ans et de 18,9% pour les 15-24 ans.

Graphique 4 : Taux d'emploi selon l'âge et le milieu de résidence (%).¹⁷

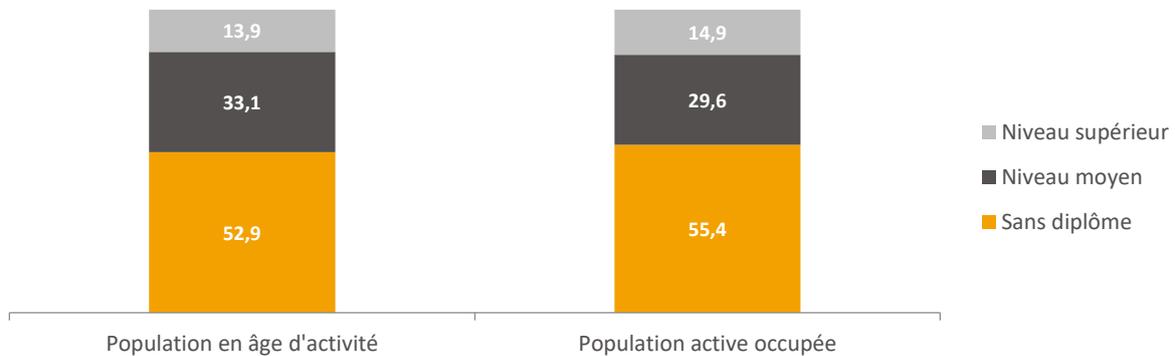


1.2 Une faible qualification des actifs occupés.

Un peu plus de la moitié (55,4%) des actifs occupés n'ont aucun diplôme, 29,6% ont un diplôme moyen et 14,9% un diplôme supérieur. Parmi les actifs occupés exerçant dans le secteur de « l'agriculture, forêt et pêche », 81,4% n'ont aucun diplôme. Cette proportion des sans-diplômes atteint 59,8% dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (BTP), 46,2% dans l'industrie y compris l'artisanat et 38,1% dans les services. Près de sept indépendants sur 10 (70,5%) ne disposent d'aucun diplôme, le quart (24,8%) ont un diplôme moyen et 4,7% un diplôme supérieur. Pour les salariés, ces proportions sont respectivement de 42,4%, 33,4% et de 24,2%.

¹⁷ Source : Haut-commissariat au plan, Rabat. « Principales caractéristiques de la population active en 2019 ».

Graphique 5 : Structure de la population en âge d'activité et de la population active occupée selon le diplôme (en %).¹⁸



Ces deux données structurelles du marché de l'emploi au Maroc constituent, à n'en pas douter, des freins importants, notamment dans des activités à forte valeur ajoutée et dans des secteurs à composante technologique importante, ouverts sur l'économie mondiale, et donc soumis aux aléas de la concurrence internationale. Ces mêmes données représentent également autant de facteurs limitatifs des performances des systèmes nationaux de santé, d'éducation ou de recherche scientifique.

2. Activités économiques et sociales, plans de développement sectoriels et besoins en compétences de l'économie marocaine.

C'est dans le cadre de ce marché de l'emploi, marqué par un taux de chômage important et surtout par les deux autres caractéristiques structurelles évoquées ci-dessus, que le Maroc a démarré, à partir de 2009, soit une année après le début de la crise économique et financière de 2008, la réflexion autour de l'élaboration d'une série de programmes multisectoriels visant la réduction du taux d'inactivité parmi ses jeunes, la relance de son économie et sa déconnexion par rapport à l'aléa climatique¹⁹, dont elle dépend encore fortement. Ces programmes, insérés dans des stratégies sectorielles très souvent sans rapport l'une avec l'autre, ambitionnaient notamment d'assurer l'autonomie énergétique du pays, d'accroître sa sécurité alimentaire et de renforcer son positionnement dans ce qui sera qualifié de « métiers mondiaux du Maroc », en particulier, dans les secteurs des industries automobiles et aéronautiques. Cela en mettant l'accent sur le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, sur des innovations porteuses, nécessitant de faire appel à des ressources humaines qualifiées et à des compétences pointues, présentes au Maroc comme parmi sa communauté expatriée. Les secteurs ciblés étaient alors l'industrie, l'agriculture et la pêche, le

¹⁸ Source : idem.

¹⁹ Le Maroc se caractérise par la place prépondérante qu'occupe le secteur agricole dans l'économie du pays. La valeur ajoutée agricole (en pourcentage du PIB) demeure modeste, mais l'agriculture continue à façonner de manière importante l'économie dans son ensemble.

tourisme, les énergies renouvelables, l'Offshoring, la logistique, la santé, l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

Certains des projets devaient arriver à leur premier terme en 2020, et beaucoup allaient être revus et relancés à partir de cette date. Il s'agit plus particulièrement du Plan Maroc-vert, rebaptisé Green-Generation, fin 2019, des programmes en énergies renouvelables ou du Plan Halieutis. Or, la crise sanitaire provoquée par le coronavirus, qui a démarré au Maroc au mois de mars 2020, va marquer, avec ses multiples effets aux niveaux économique et social, un coup d'arrêt pour beaucoup de ces projets.

Dans le même sens, avec la fermeture des frontières nationales à partir de la mi-mars 2020, et avec l'explosion des besoins de la population en termes de soins de santé, et aussi pour répondre à la demande en biens alimentaires à partir de la production intérieure, quatre secteurs sont apparus comme encore plus stratégiques, imposant une mobilisation importante des ressources financières de l'Etat, et faisant aussi apparaître un fort besoin en compétences humaines. Il s'agit de l'agriculture et des industries alimentaires, de la santé et des industries médicales et pharmaceutiques, de l'enseignement – notamment de sa composante à distance – et de la recherche scientifique. Dans ces divers secteurs, considérés subitement par les autorités publiques comme vitaux pour le pays, un double constat a été fait. D'un côté, en situation de crise majeure le Maroc ne peut compter que sur ses propres moyens et ressources financières et humaines. De l'autre côté, de très nombreuses compétences marocaines de haut niveau s'activent – et sont effectivement mobilisées à l'international, y compris par l'administration américaine, pour trouver le vaccin qui sortirait le monde de sa crise sanitaire actuelle. Leurs domaines de prédilection sont la santé, la recherche médicale, l'industrie pharmaceutique, l'énergie ou, encore, l'intelligence artificielle.

Nonobstant, parmi les programmes sectoriels de développement, le plus important a porté sur l'industrie, sous la dénomination de « Plan d'accélération industrielle ». Ce plan va introduire, en particulier, une nouvelle approche basée sur la mise en place d'écosystèmes industriels. Cet élément phare de la nouvelle stratégie industrielle visait à réduire la fragmentation du secteur, en favorisant le développement de partenariats stratégiques ciblés et mutuellement avantageux entre les chefs de file de l'industrie et les très petites, petites et moyennes entreprises. Plus précisément, il s'agissait de fédérer des groupes d'entreprises autour d'unités industrielles porteuses de projets intégrés. Ces entités pouvaient être des leaders nationaux de l'industrie, des groupes professionnels ou des investisseurs étrangers.

Les travaux en ce sens ont abouti au lancement de sept écosystèmes dans l'industrie automobile, les poids lourds et la carrosserie industrielle, l'aéronautique et le textile ; six dans les industries des matériaux de construction, les industries mécaniques et métallurgiques, l'industrie chimique, le secteur du cuir, l'Offshoring, l'industrie pharmaceutique, le secteur agroalimentaire et un écosystème de l'Office chérifien des phosphates (OCP). La stratégie industrielle adoptée en 2014 assignait alors les deux principaux objectifs suivants au secteur à l'horizon de l'année 2020 :

- La création d'un demi-million d'emplois, dont la moitié devaient provenir d'investissements directs étrangers, et l'autre moitié d'une base industrielle nationale rénovée ;
- Une croissance de neuf points de la part de l'industrie dans le PIB, laquelle devait passer de de 14% en 2014 à 23% en 2020²⁰.

A côté de ce plan industriel, on peut aussi citer la « Stratégie nationale pour le développement de la compétitivité logistique » ou « le plan énergies renouvelables ». Concernant ce dernier, le Maroc, importateur d'énergie pour près de 95% de ses besoins, a lancé en février 2008 un « Plan national énergies renouvelables et efficacité » pour développer des énergies alternatives en vue de répondre à 52% de ses besoins domestiques à l'horizon 2030 et d'augmenter l'utilisation de méthodes d'économie d'énergie. Ce plan devait mobiliser plus de 4,5 milliards d'euros d'investissements et conduire à la création de plus de 40.000 emplois en 2020. L'ensemble de ces composantes est indiqué succinctement dans le tableau synoptique suivant.

Tableau 3 : Composantes principales des Plans et stratégies sectoriels au Maroc.²¹

	Objectifs	Secteurs concernés	Objectifs chiffrés / résultats escomptés	Année du lancement	Horizon
Plan d'Accélération Industrielle (PAI)	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamiser l'industrialisation du Maroc • Améliorer le positionnement du Maroc à l'international • Accompagner les secteurs à fort potentiel d'exportation • Améliorer la balance commerciale 	<ul style="list-style-type: none"> • Automobile, textile, cuir, off-shoring, industries mécaniques et métallurgiques, agroalimentaire, aéronautique et électronique, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer 500.000 Emplois dans l'industrie • Augmenter la part de l'industrie dans le PIB à 23% • Rééquilibrer les comptes commerciaux en favorisant les exportations et en substituant l'approvisionnement local aux importations 	2014	2020
Plan Maroc Vert, devenu en 2019 "Green generation"	<ul style="list-style-type: none"> • Faire de l'agriculture le principal moteur de croissance de l'économie nationale à l'horizon 2020, à travers le développement des filières végétales, des productions agricoles à forte valeur ajoutée et la mise à niveau du tissu social, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer 1 à 1,5 million d'emplois à l'horizon de 2020 • Atteindre un PIB annuel variant entre 70 et 100 Milliards de Dh. • Accroître la valeur ajoutée du secteur • Réduire la pauvreté 	2008	2020

À cet ensemble de programmes/plans, il faut désormais mettre le focus sur les secteurs de la santé et de la formation/éducation/recherche, mais aussi sur le secteur agricole – stratégique au Maroc à plus d'un égard (sécurité alimentaire, part dans l'emploi global, etc.).

²⁰ Ministère de l'Industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique, "Plan d'accélération industrielle' 2014 – 2020". Rabat, Maroc.

²¹ Source : Consortium International de Développement en Education (cide), La prospective de l'emploi au Maroc, Mars 2020.



Plan Rawaj (littéralement, promotion des activités commerciales)	<p>Le plan Rawaj visait à faire du Maroc un hub commercial par excellence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un développement adapté des commerces aux typologies des territoires • Soutenir la modernisation du commerce de proximité et en encourageant l'animation des espaces commerciaux • Proposer une offre adaptée aux besoins de tous les consommateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer 450.000 emplois à l'horizon 2020 • Tripler le PIB de l'année 2006 pour atteindre 180 milliards DH en 2020 • Porter la contribution du Commerce au PIB national à 15% (contre 11% en 2006). • Porter la croissance du secteur à 8% annuellement 	2008	2020
La Vision 2020 pour le tourisme	<ul style="list-style-type: none"> • Positionner le pays parmi les premières destinations touristiques mondiales (augmentation des capacités d'accueil, formation, création de nouvelles stations balnéaires, promotion, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tourisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de 470.000 nouveaux emplois directs • Multiplier par deux le nombre de touristes • Accroissement des recettes touristiques pour atteindre 140 milliards de dirhams en 2020 • Accroissement de la part du PIB touristique dans le PIB National de deux points 	2010	2020
Plan Halieutis	<ul style="list-style-type: none"> • Moderniser et mettre à niveau le secteur halieutique pour en faire un moteur de l'économie marocaine • Tripler le PIB du secteur et les exportations à 2020 • Doubler les emplois directs du secteur • Améliorer l'accessibilité des produits de la mer • Multiplier la consommation par habitant par 1,6 	<ul style="list-style-type: none"> • La pêche (produits de la mer) 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer 115.000 emplois directs et 510.200 indirects • Réduire le poids des activités informelles, de 30 % à 15 % du chiffre d'affaires du secteur • Multiplier par 2,6 fois les exportations des produits de la mer 	2009	2020
Maroc Export Plus	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la valeur des exportations et diversifier les exportations au profit de nouveaux marchés et au niveau des produits exportés 	<ul style="list-style-type: none"> • Textile/cuir, agroalimentaire, produits de la mer, électronique, offshoring, TIC, aéronautique 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer plus de 300.000 emplois additionnels • Tripler le volume des exportations • Contribuer à l'augmentation du PIB 	2008	2018

S'agissant du secteur de la santé, les ressources humaines disponibles et les besoins en ces mêmes ressources sont clairement précisés et posent un vrai défi aux autorités marocaines. A ce propos, le Maroc s'était engagé – bien avant la crise - dans plusieurs chantiers de réforme de son système de santé en vue de réduire les inégalités sociales et territoriales en matière d'accès aux soins et de mieux répartir l'offre médicale.

Cependant, la crise du coronavirus que traverse le pays, comme la majeure partie des régions de par le monde, a montré que le Maroc souffre d'un manque important d'infrastructures médicales (en CHU et autres hôpitaux régionaux ou dispensaires) et aussi d'une grande faiblesse en termes de ressources humaines disponibles, tant pour ce qui porte sur les médecins que les personnels paramédicaux. On se rend compte que le problème est latent et la crise du coronavirus ne fait que confirmer une situation déjà critique.

À ce propos, le Maroc ne compte en 2020 que près de 27.500 médecins, dont plus de la moitié (53%) sont installés dans le secteur libéral. Cela ne représente qu'un peu plus d'un médecin pour 1.500 habitants, alors que la norme minimale convenue par l'OMS en la matière est de un médecin pour 650 habitants. De la sorte, et avec un quotient de personnel médical de 1,65 pour 1.000 habitants – pour un minimum requis de 4,45 pour 1.000 personnes –, son secteur de santé souffre d'un déficit de près de 100.000 soignants, soit 32.400 médecins et 64.800 paramédicaux, entre infirmières/infirmiers et technicien/nes de santé. On estime par ailleurs que dans le cadre de ce déficit global, le secteur public seul a besoin de 62 000 personnes, dont 12 000 médecins et 50 000 infirmiers et techniciens. Simultanément, on avance que près de 8.000 Marocains exercent la médecine rien qu'en France²².

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, les conditions dans lesquelles s'est passé le confinement aussi bien en Extrême-Orient qu'en Europe de l'Ouest ont montré l'importance déterminante de l'enseignement à distance et du télétravail. Ce processus qui se précise, année après année, dans les sociétés avancées devient une obligation également pour des pays comme le Maroc. Toutefois, la révolution numérique suppose que l'ensemble des citoyens en soient les acteurs et les bénéficiaires. Pour cela, la réduction du taux d'analphabétisme parmi la population, et la généralisation de l'école sont des préalables indispensables, comme est indispensable la couverture numérique de toutes les régions du pays ainsi que la facilitation de l'accès de tous les habitants aux différents réseaux internet disponibles. Cela est d'autant plus vrai à l'heure actuelle que toutes les économies avancent vers davantage d'immatérialisation, parallèlement au développement accéléré ces dernières années de l'intelligence artificielle. Aussi, le recours à un personnel hautement qualifié dans l'ensemble de ces domaines est devenu aujourd'hui un impératif de développement. Or, le Maroc est d'autant plus en manque de profils pertinents qu'il voit partir à l'étranger, depuis deux décennies, une bonne partie des diplômés (ingénieurs civils, industriels, informaticiens, programmeurs, etc...) de ses grandes écoles.

Concomitamment, autant l'enseignement supérieur que la recherche scientifique ont enregistré au cours des dernières années des pertes importantes en enseignants/chercheurs en lien, d'un côté, avec l'opération de départ volontaire qui a eu lieu en 2005 et, de l'autre, avec le non remplacement des

²² Site de la Chambre des représentants.

personnels formateurs et de recherche partis en retraite depuis quelques années. Paradoxalement, et même en situation de déficit en ressources humaines pertinentes, le système de l'enseignement supérieur s'est fixé comme objectif stratégique la synchronisation de ses formations avec la dynamique de croissance du pays. Or une telle adaptation appelle, notamment, à une ouverture de plus en plus forte à l'international en raison des nouveaux profils exigés par les grandes multinationales implantées sur le territoire national, les grands Offices publics, les sièges des banques ou les grosses PME (NTIC – Nouvelles technologies de l'information et de la communication) qui ciblent des cadres ayant une expérience confirmée dans les réseaux d'échange mondialisés.

S'agissant du secteur agro-industriel – dont la composante agricole emploie près de 45% de la population active à l'échelle nationale, et contribue à peine à concurrence de 14% du PIB – une étude d'identification des besoins en compétences y a été menée en 2017. Cette étude a été menée auprès d'un échantillon représentatif composé de 110 entreprises²³. Les besoins en compétences identifiés par filière pour ce secteur²⁴ se présentaient alors comme indiqué dans le tableau ci-après :

Tableau 4 : Répartition des effectifs annuels globaux des besoins en emploi entre 2017 et 2021 dans le secteur de l'agro-industrie par filière.²⁵

Filière	Projections	
	2017	2021
Industrie du poisson	70.534	83 140
Industrie des fruits et légumes	17.475	20 598
Industrie laitière	16.193	19 087
Transformation céréalière	12.833	15 127
Biscuiterie, confiserie et chocolaterie	10.189	12 010
Industrie des boissons	8.384	9 882
Industrie des corps gras	7.667	9 038
Industrie des viandes	5.858	6 905
Industrie du thé et du café	3.537	4 170
Aliments pour animaux	3.391	3 997
Industrie du sucre	2.343	2 761
Condiments et assaisonnements	1.835	2 162
Industries alimentaires diverses	1.523	1 795
Industrie du tabac	1.504	1 773
Total général	163.324	192 514

²³ Il s'agit du Pêche maritime ; Artisanat ; Tourisme ; Agriculture ; IMME ; BTP ; Transport ; Logistique ; Agroalimentaire ; Industrie automobile ; Administration, gestion, finance et assurance ; Commerce ; Industrie électronique ; Textile.

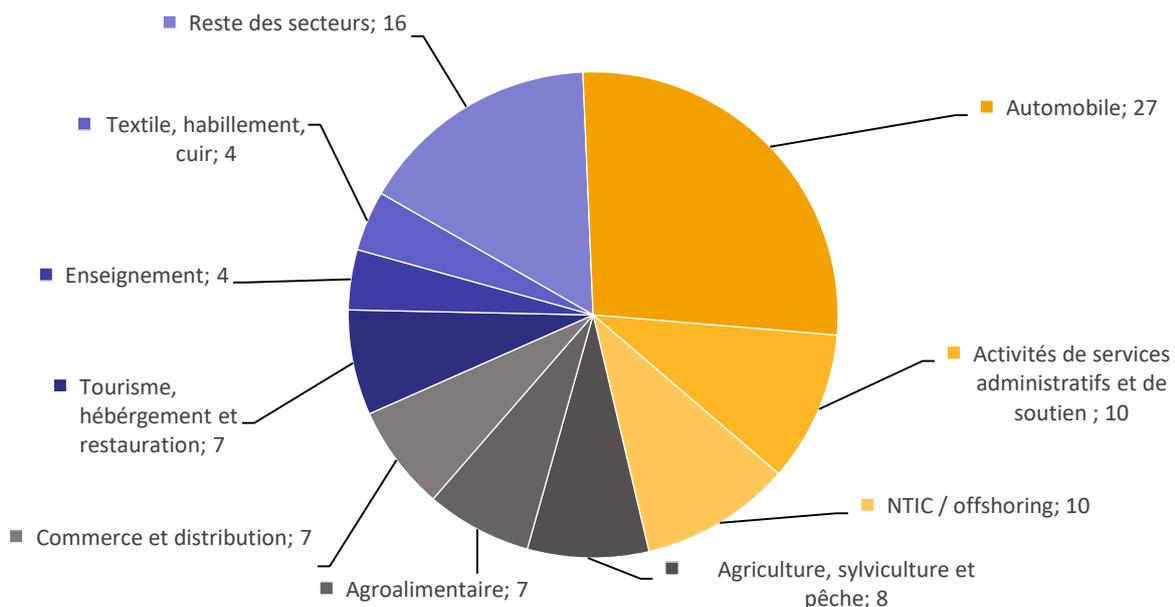
²⁴ Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Étude sectorielle d'identification des besoins en compétences pour le secteur de l'agro-industrie, 2017.

²⁵ Ministère de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Étude sectorielle d'identification des besoins en compétences pour le secteur de l'agro-industrie, 2017.

En réalité, et abstraction faite du caractère stratégique ou non reconnu à chaque secteur d'activités à l'échelle nationale, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)²⁶ a développé sa propre enquête de « veille » sur le marché de l'emploi. Cette enquête repose sur des entretiens en face-à-face et vise à déterminer les intentions de recrutement des entreprises avec comme objectif d'établir des prévisions pour les formations qualifiantes.

Ainsi, pour l'année 2019 cette agence²⁷ a procédé à une étude de veille prospective sur le marché de l'emploi. Il s'agissait alors d'une enquête quantitative auprès d'un échantillon de 8.000 entreprises²⁸. Les besoins prévisionnels en emplois recueillis par cette étude s'élèvent à 113.439 à fin 2020. Le secteur de l'automobile se plaçant comme le premier pourvoyeur d'emplois, avec 27% suivi du secteur des NTIC/OFFSHORING (10%) avec les offres récurrentes pour les téléopérateurs. Quant à l'agriculture, la sylviculture et la pêche, elles occupent la quatrième place avec 8% (avec des projections de besoins dominées par des profils peu qualifiés).

Graphique 6 : Répartition (%) des besoins prévisionnels en ressources humaines par secteur, ANAPEC 2019.²⁹



Quelle que soit la source des données, et dans l'attente d'une enquête exhaustive menée à l'échelle nationale (par le Haut-commissariat au plan par exemple), les différents secteurs/sous-secteurs et autres plans/programmes de développement évoqués ci-dessus - considérés comme aussi

²⁶ Les missions de L'ANAPEC consistent de procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.

²⁷ ANAPEC, Rapport sur l'étude de veille prospective sur le marché de l'Emploi, 2019.

²⁸ L'échantillon est constitué selon les étapes suivantes : tout d'abord les secteurs porteurs sont identifiés sur chaque région dans le cadre du Comité Régional d'Amélioration de l'Employabilité (CRAME). Ensuite, un échantillon représentatif d'entreprises est choisi par le Groupe de Travail Sectoriel (GTS), relatif à chaque secteur porteur, et l'ANAPEC. Cet échantillon est choisi à partir du répertoire des entreprises affiliées à la CNSS.

²⁹ ANAPEC 2019.

stratégiques les uns que les autres - apparaissent déjà comme ayant besoin de ressources humaines importantes en nombre et en qualité. Or celles-ci, comme l'indiquent clairement les deux caractéristiques du marché de l'emploi citées ci-dessus, ne semblent ni quantitativement ni qualitativement suffisantes au Maroc.

Aussi, les autorités compétentes ont opté, de période en période, pour différentes méthodes et initiatives en vue de réduire ce besoin et permettre aux entreprises marocaines, entre autres, d'augmenter la valeur ajoutée de leurs activités et de tenir la cadence – autant que faire se peut – en termes de concurrence et de compétitivité aussi bien sur le marché domestique qu'à l'international.

Ces méthodes incluent la formation initiale dans les établissements nationaux d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, la formation continue au sein d'unités de production ou de stages à l'étranger et, également, la facilitation de l'accès à l'emploi des migrants étrangers vivant au Maroc ou encore l'attraction de ressources humaines qualifiées de l'étranger, notamment celles représentées par les compétences parmi les MRE. C'est en substance là que résidait l'objectif des trois initiatives, Tokten, Fincome et Maghribcom, dont il est question précédemment dans ce texte. De fait, les compétences RME peuvent représenter, sous certaines conditions (sur lesquelles il sera temps de revenir notamment lors de la deuxième phase de ce projet), une solution à cette problématique en répondant aux besoins en qualifications professionnelles non générées aujourd'hui par les dispositifs nationaux de formation où le pays n'a pas pu empêcher/réduire le départ à l'étranger.

La communauté des MRE comprenant de plus en plus de profils faisant de brillantes carrières, et qui sont, a priori, économiquement et socialement bien intégrés dans leur pays d'accueil, pourrait répondre partiellement à ces besoins. Autrement exprimé, étant donné que la plus grande partie des compétences marocaines vivant à l'étranger se trouve aujourd'hui dans les pays de l'OCDE, en France notamment, mais aussi en Belgique, en Allemagne, en Amérique du Nord ou encore au Japon et en Corée du Sud, il apparaît évident que celles-ci ont normalement adhéré aux modes de production et d'organisation des structures où elles travaillent. Dans ce sens, il est logique d'évoquer ici une question importante, celle de savoir en quoi ces compétences peuvent contribuer aux projets nationaux de développement et quel peut être leur apport aux entreprises marocaines, tant publiques que privées, ou encore aux secteurs de la santé et de l'enseignement/recherche au Maroc.

Et de fait, ces compétences - bien nombreuses par rapport à l'ensemble de la communauté des migrants marocains et aussi en rapport avec le nombre de la main d'œuvre qualifiée au Maroc même - apporteront un grand support à ces derniers secteurs, en contribuant à l'augmentation de leur valeur ajoutée, comme elles renforceront d'une façon ou d'une autre les systèmes nationaux de santé et de formation/recherche. Tout cela grâce à :

- Leur expertise scientifique et technique enrichie et actualisée en raison d'une forte exposition mondiale à la compétitivité ;
- Leur forte immersion dans les normes, codes et valeurs érigés dans un cadre organisationnel (scientifique, technique et déontologique) porteur de plus d'efficacité et d'un souci constant d'innovation ;

- Leur manière de réaliser des affaires à l'étranger, conformément aux meilleures pratiques internationales ;
- Leur maîtrise des processus globaux des entreprises mondialisées ;
- Leur présence sur différents marchés émetteurs d'investissements directs étrangers et aussi de technologies novatrices ;
- Leurs qualifications acquises et leurs réseaux constitués à l'intérieur comme à l'extérieur des entreprises et autres entités de production et/ou de recherche où elles sont engagées ;
- Leur capacité d'adaptation à la nouveauté, d'ouverture et de flexibilité, acquise tant lors de leur formation que en se confrontant aux réalités économiques, sociales et humaines des milieux où elles opèrent et/ou elles vivent.

En guise de conclusion

La question lancinante qui se pose maintenant, une fois identifiés les besoins et l'offre potentielle des compétences marocaines installées à l'étranger est de savoir par quel mécanisme les acteurs économiques et politiques marocaines arriveront-ils à séduire et attirer ces compétences. C'est toute la problématique que nous souhaitons développer dans la suite de cette étude en menant des enquêtes de terrain et des entretiens individuels avec un échantillon représentatif de ladite diaspora scientifique et technique. Il faut dire que cette question constitue le nœud du problème et il n'existe pas de recette magique et de réponse univoque, comme nous l'avons rappelé en introduction de ce rapport.

Cette problématique doit être abordée avec sérieux, modestie mais aussi de manière rigoureuse pour, d'une part, sortir des sentiers battus et proposer un cadre d'analyse disruptive avec une approche renouvelée, tout en évitant, d'autre part, de tomber sur les travers des analyses classiques et clivantes qui tantôt critiquent, quelques fois avec raison, l'opportunisme des autorités politiques dans la gestion de la diaspora, tantôt reprochent à la diaspora elle-même son manque d'engagement ou encore d'organisation, et parfois son incapacité à proposer et à mener à bien des projets fédérateurs, mobilisateurs pour le développement de leur pays d'origine.

Il faut bien intérioriser le fait que les pouvoirs publics ont des agendas politiques et que les membres de la diaspora ne sont pas tous, loin s'en faut, disposés à collaborer dans des réseaux au service de leur pays d'origine. Partant de là, notre réflexion dans le cadre de ce travail sera d'abord basée sur des faits et des constats vérifiables. C'est ce qui nous serait autorisé par les enquêtes qualitatives et le travail de terrain que nous avons convenu de réaliser lors de la seconde phase de ce projet.

Références bibliographiques

- ANAPEC, Ministère de l'emploi, « 'Bilan des réalisations en matière d'emploi »' 2017-2018. Rabat, Maroc.

- Conseil Economique, Social et Environnemental, Maroc, « 'Migration et marché du travail ». Edition du CESE, Rabat, Maroc, 2018.
- ESCWA-United Nations & International Organization for Migration, « 2017 Situation Report on International Migration. Migration in the Arab Region and the 2030 Agenda for Sustainable Development », 2018.
- European Training Foundation (ETF), *Migration et compétences au Maroc. Résultats de l'enquête 2011-12 sur la migration et le lien entre compétences, migration et développement*, Turin, ETF, 2013.
- ETF, « Le rôle des compétences dans le phénomène migratoire au Maroc ». Working together, learning for life. Février 2013.
- Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger, « *Marocains de l'Extérieur 2013* », Rabat, 2014.
- B.HAMDOUCH et M.MGHARI, « Impact de la migration internationale sur le développement au Maroc, Résultats de l'enquête de 2013, Rapport final », Organisation Internationale des Migrations (OIM) en collaboration avec l'Association Migration Internationale (AMI) et le Ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration, 2015.
- Haut Commissariat au Plan, Rabat. « Principales caractéristiques de la population active en 2019 ».
- Haut-Commissariat au Plan - Maroc, « Population étrangère au Maroc d'après les données du recensement de 2014 », Communiqué de presse du 18 décembre 2017.
- Ministère de l'Industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique, « Industrial Acceleration Plan 2014 – 2020 ». Rabat, Maroc.
- A. Taché, Rapport au Premier ministre: « 72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers en France ». Paris, février 2018.
- UNDESA (2015), *International Migration Report*. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- World Bank (2018), « Labor Market in Morocco: Challenges and Opportunities ».



Annexe 1 : Effectifs des Marocains résidant à l'étranger selon le pays d'accueil en 2018.³⁰

Pays d'accueil	Effectif	Pourcentage (%) par pays
France	1.238.815	28,4
Espagne	906.507	20,8
Italie	659.230	15,1
Belgique	396.743	9,1
Pays Bas	308.956	7,1
USA	250.241	5,7
Allemagne	163.228	3,7
Canada	74.983	1,7
Arabie Saoudite	61.872	1,4
Algérie	53.700	1,2
Emirats Arabes Unis	52.911	1,2
Grande Bretagne	35.492	0,8
Tunisie	34.889	0,8
Suisse	15.319	0,4
Qatar	11.116	0,3
Suède	11.084	0,3
Egypte	9.066	0,2
Norvège	8.203	0,2
Kuwait	5.469	0,1
Turquie	5.143	0,1
Oman	4.862	0,1
Danemark	3.819	0,1
Côte d'Ivoire	3.818	0,1
Ukraine	3.545	0,1
Bahreïn	3.419	0,1
Jordanie	3.407	0,1
Portugal	3.257	0,1
Guinée Equatoriale	3.192	0,1
Russie	3.188	0,1
Mauritanie	3.036	0,1
Grèce	3.025	0,1
Finlande	2.368	0,1
Autriche	2.172	0,05
Gabon	1.907	0,04

³⁰ Direction des Affaires Consulaires et Sociale (DACs), 2018.



Syrie	1.725	0,04
Liban	1.646	0,04
Afrique de Sud	1.515	0,03
Irlande	1.350	0,03
Roumanie	868	0,02
Japon	855	0,02
Australie	777	0,02
Chine	675	0,02
Brésil	620	0,01
Malaisie	605	0,01
Pologne	553	0,01
Palestine	478	0,01
Mali	421	0,01
République Tchèque	402	0,01
Corée de Sud	399	0,01
Congo	390	0,01
Indonésie	355	0,01
Guinée	309	0,01
Burkina Faso	286	0,01
Soudan	278	0,01
Mexique	275	0,01
Niger	268	0,01
Hongrie	230	0,01
Iraq	198	0,005
République Dominicaine	190	0,004
Thaïlande	190	0,004
Madagascar	150	0,003
Chili	135	0,003
Bulgarie	133	0,003
Argentine	130	0,003
Ghana	114	0,003
Pakistan	98	0,002
Pérou	85	0,002
Cameroun	84	0,002
Inde	81	0,002
Serbie	78	0,002
Ethiopie	76	0,002
Angola	64	0,001
Vietnam	54	0,001
Colombie	53	0,001
Mozambique	52	0,001
Kenya	49	0,001
Nigeria	45	0,001



Croatie	40	0,001
Benin	23	0,001
Guatemala	17	0,0004
Kazakhstan	10	0,0002
Rwanda	9	0,0002
Bangladesh	8	0,0002
Paraguay	8	0,0002
Tanzanie	5	0,0001
République de Centre Afrique	2	0,00005
Panama	2	0,00005
Total	4365445	100,0

Annexe 2 : Lexique.

Aléa climatique	Variation climatique. Dans le cas marocain, on se réfère à ce propos surtout aux changements des niveaux de précipitations entre les années, et pendant la même année. Le Maroc étant un pays dont l'activité économique dépend pour beaucoup de l'agriculture (même si le Produit intérieur brut agricole ne représente que près de 12% du PIB total du pays), lorsqu'il pleut abondamment et de manière régulière sur une année, le PIB connaît une forte croissance, lorsque les précipitations ne sont pas au rendez-vous, le niveau de croissance annuel est plutôt limité.
Une personne active (un actif)	Une personne faisant partie de la population active (voir ci-après).
Une personne active occupée	Une personne effectivement employée. Un chômeur est un actif (faisant partie de la population active) mais qui est à la recherche d'un emploi.
Compétences	Des qualifications élevées à très élevées permettant d'accroître la valeur ajoutée créée par une économie ou d'améliorer significativement les conditions et cadre de vie d'une population
Diaspora	A la base, la notion de diaspora concernait l'état de dispersion d'un peuple ou d'une communauté. Cette notion a été étendue, aujourd'hui, à la migration pour désigner le résultat de cette dispersion, à savoir les membres de la communauté disséminés dans plusieurs pays ou régions.
Diplôme moyen	Un diplôme sanctionnant un niveau éducatif compris entre le baccalauréat et une Licence d'université ou un diplôme d'une Ecole supérieure. Ce peut être, par exemple, un diplôme délivré par un institut de formation professionnelle.
Emigré	Toute personne quittant son pays de naissance pour aller s'installer dans un autre.
Flux officiels	Ce sont des flux qui transitent par les canaux formels, à savoir les banques (sous forme de virement), la poste (sous forme de mandat) ou les organismes spécialisés de transfert de fonds.
Flux non officiels	Ce sont des transferts qui utilisent des réseaux informels ou traditionnels basés sur des liens familiaux, communautaires ou commerciaux. Ces flux

sont très souvent non pris en compte par la comptabilité nationale des pays récipiendaires.

Un immigré/une immigrée

Une personne vivant dans un pays qui n'est pas le sien.

Migration sélective

Opposée à l'immigration « subie » (droit d'asile, immigration irrégulière), l'immigration sélective ou « choisie » consiste à conditionner l'autorisation d'immigrer par des critères nationaux ou supranationaux, en privilégiant les travailleurs qualifiés, censés être les plus utiles à l'économie et à divers secteurs d'activité et de vie des pays d'accueil.

Population active

La population active désigne, selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) la population en âge d'activité (soit 15 ans et plus, jusqu'à l'âge de la retraite retenu par chaque pays) à la recherche d'un emploi.

Secteur non structuré

Secteur informel de l'économie.



Contact :

eMGPP_team@icmpd.org

Adresse :

ICMPD Bureau régional de coordination pour la Méditerranée
Development House, 4A
St Anna Street, Floriana, FRN 9010, Malta