LE MAROC, RÉFÉRENCE DES NOUVELLES POLITIQUES MIGRATOIRES DES PAYS DE LA SPHÈRE FRANCOPHONE

DE LA NÉCESSITÉ DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DE LA MOBILISATION DES TALENTS TRAVAILLANT À L'ÉTRANGER COMME RECOURS...

Docteur Mehdi Lahlou est chercheur associé à l'Institut national de statistique et d'économie appliquée (INSEA-Rabat) et Secrétaire général du Réseau académique sur la migration en Afrique du Nord (NAMAN) – Maroc. Ses recherches portent notamment sur les différents flux migratoires en Méditerranée et entre le Maghreb et l'UE. Dans le cadre de la Chaire Mobilité francophone de l'université d'Ottawa, sa collaboration avec les chercheurs de l'université explorera les dynamiques migratoires en Afrique francophone et leurs liens avec le développement international, les inégalités socio-économiques, les enjeux de santé et le changement climatique.

Depuis la fin de l'année 2013, la politique migratoire marocaine a connu un changement radical évoluant, globalement, d'une perspective essentiellement réactive et sécuritaire à une approche d'acceptation et d'intégration. Dans ce contexte, les autorités marocaines compétentes ont facilité l'accès des migrants présents sur le territoire national aux formations dispensées par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), aux programmes de formation dispensés par les Centres de l'Entraide nationale ainsi, aux services de recherche d'emploi fournis par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC).

Dans le même sens, il y a eu l'institutionnalisation – par le ministère en charge des Marocains résidant à l'étranger et des affaires de la migration – d'une Commission nationale pour l'intégration et la régularisation des migrants. Également, à partir de l'automne 2013, le même ministère a entamé l'élaboration d'une Stratégie nationale de la migration et de l'asile (SNIA), finalement promulguée à la fin de l'année 2014. L'un des axes fondamentaux était l'intégration dans la société des migrants réguliers, des réfugiés et des Marocains rapatriés pour diverses raisons au Maroc.

Le secteur privé a également participé à la même stratégie. Dans cette perspective, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) a publié en février 2018 un manuel pratique sur la manière de « Recruter un employé étranger au Maroc » et un guide visant à « Intégrer la diversité culturelle dans les pratiques commerciales », avec le soutien de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM).

Cependant, malgré la volonté politique clairement exprimée par le gouvernement, le problème de l'intégration reste relativement compliqué pour de nombreux immigrants et rapatriés/retournés marocains.

A cela plusieurs raisons dont, notamment :

- Le manque de compétences linguistiques (notamment en ce qui concerne le dialecte marocain et l'arabe classique) des migrants et l'ignorance de leurs compétences et qualifications réelles, comme c'est également le cas pour les rapatriés marocains, en particulier ceux nés hors du Maroc ;
- L'apparente inadéquation des profils professionnels de nombreux rapatriés et immigrants avec les besoins du marché du travail local ;
- L'existence d'obstacles juridiques et réglementaires,

ainsi que l'ignorance par les rapatriés/retournés, comme par les immigrants des lois et règlements pertinents dans le pays.Par ailleurs, les compétences linguistiques insuffisantes, rendent plus difficile l'obtention des droits qui leur sont accordés pour le travail indépendant, la création d'entreprises ou toute autre activité génératrice de revenus.

LA POLITIQUE MIGRATOIRE MAROCAINE, DU POSTULAT SÉCURITAIRE À LA VOLONTÉ D'INTÉGRATION :

Avant de prendre acte d'une présence plus ou moins importante de migrants irréguliers parmi sa population et même avant d'accepter le fait que la migration irrégulière à travers son territoire était un sujet et un enjeu politiques sérieux, le Maroc avait connu une période de « non-politique migratoire » entre le début des années 1990 et les années 2002–2003.

Cette période avait notamment été marquée par la montée en puissance à travers son territoire des migrations dites de transit, pour la plupart irrégulières ou illégales, vers l'Espagne et d'autres pays de l'Union européenne, vis-à-vis desquelles le gouvernement marocain avait jusqu'alors montré une relative indifférence. En partie parce qu'il considérait que la nouvelle forme de migration n'était pas très inquiétante pour sa sécurité et, peut-être aussi, parce qu'il estimait qu'elle ne durerait probablement pas longtemps, et aussi parce qu'il postulait que l'Espagne – sa voisine européenne immédiate – tirait certains avantages du flux migratoire dont elle bénéficiait.

Mais, avec l'augmentation du nombre de migrants année après année, et la jonction qui sera faite après 2001 entre migration et terrorisme (en lien avec les attentats du 11 septembre sur le sol américain) le Maroc va changer d'attitude, suite aussi au changement de la doctrine européenne en la matière.

Dans ce cadre global, le premier acte majeur du Maroc, au début du siècle actuel, sera d'ordre législatif. Cela a été l'adoption à l'unanimité, par le parlement marocain, en 2003 d'une loi sur l'émigration et l'immigration irrégulières au Maroc, qui sera connue comme la Loi 02–03. Dans le sillage de cette loi, les autorités marocaines ont adopté un ensemble de mesures institutionnelles et opérationnelles qu'elles estimaient alors à même de soutenir leur nouvelle approche migratoire et de répondre au mieux aux intérêts du « partenariat privilégié » du Maroc avec l'UE et de ses rapports particuliers avec l'Espagne.

Sur le plan institutionnel, il y aura la mise en place à partir du mois de novembre 2003 de la « Direction de la migration et de la surveillance des frontières » ainsi que de « l'Observatoire de la migration » qui visait selon ses concepteurs « à rationaliser les méthodes de travail, à affiner les outils d'analyse et à optimiser le déploiement des unités opérationnelles de surveillance des points d'infiltration des clandestins, de même qu'à fédérer la réflexion de toutes les parties concernées par la problématique migratoire ».

Dans la foulée de la création de ces organismes, l'Europe va montrer son plein accord avec des décisions qui allaient dans le sens de ses objectifs, en donnant l'indication qu'elle est particulièrement attentive à tout ce qui se passe du côté marocain en matière de migration.

Parallèlement, sur le plan opérationnel, la nouvelle « stratégie marocaine de lutte contre la migration clandestine » va privilégier une démarche « de proximité et de prévention » à travers le travail de renseignement, pour notamment démanteler les réseaux de trafic des personnes. Cette approche a été renforcée par un déploiement humain et matériel conséquent, à travers la mise en place d'un dispositif général et permanent composé de plus de 7,000 membres dont 4,000 sont spécialement dédiés à la surveillance du littoral.

La combinaison entre ce dispositif, le plus important jamais mis en place, de contrôle des côtes atlantique et méditerranéenne du Maroc (sur une distance de près de 3,500 km), et le « système intégré de vigilance extérieure » espagnol installé à partir de 2002 au sud de l'Espagne puis au large des Îles Canaries, ainsi que l'intervention de l'Agence européenne de protection des frontières extérieures (FRONTEX) a fini par rendre particulièrement risquée la traversée des eaux territoriales entre les deux pays.

Plus récemment, soit depuis fin 2013, et alors que le Maroc commençait à connaître une sorte « de paix migratoire » avec, en 2015, moins de 0,40 % des migrations transméditerranéennes transitant par son territoire et son espace maritime (et celui de l'Algérie), le pays va adopter une « Nouvelle politique migratoire », qualifiée de plus humaine et fondée sur la régularisation de certaines catégories de migrants et sur une Stratégie nationale dite d'insertion des migrants et des réfugiés.

Ainsi, en 2014, une première opération de régularisation de migrants avait permis à 18,000 personnes en situation irrégulière d'obtenir un titre de séjour pour rester légalement sur le territoire marocain. Et en 2017, le nombre de personnes migrantes régularisées aurait atteint près de 21 000, concernant 113 nationalités différentes, dont la plupart étaient d'origine sub-saharienne. Et, en 2018, ce nombre aurait été de 50 000.

LA NOUVELLE POLITIQUE MIGRATOIRE MAROCAINE : GRANDES LIGNES

Le roi Mohamed VI a tenu, le 10 septembre 2013, une réunion avec son ministre de l'Intérieur et certains représentants des droits de l'homme (entre autres le personnel du Conseil

national des droits de l'homme – CNDH) entre autres, pour lancer une nouvelle « migration et politique d'asile » pour les résidents étrangers vivant dans le royaume, en particulier les migrants illégaux. Cette annonce a été considérée comme un tournant dans l'approche marocaine des droits de l'homme à l'égard des immigrants irréguliers, principalement des subsahariens de pays comme le Mali, le Sénégal, le Niger, le Nigéria, la Côte d'Ivoire et la Guinée, mais aussi des réfugiés de Libye ou de Syrie.

LA « NOUVELLE POLITIQUE MIGRATOIRE » COMPREND TROIS ÉLÉMENTS PRINCIPAUX :

- Une opération exceptionnelle de régularisation des immigrés, réalisée en 2014. Cette initiative devait bénéficier à près de 45 000 migrants.
- Un pouvoir élargi pour le HCR d'accorder le droit d'asile à un nombre plus important de demandeurs d'asile au Maroc.
- L'adoption de nouvelles lois permettant une meilleure intégration des migrants et des demandeurs d'asile dans la vie sociale au Maroc ;
- Une lutte plus marquée contre la traite des êtres humains et contre les trafiquants.

Fin 2014 – date limite de la 1ère opération de régularisation exceptionnelle – le nombre de demandes de régularisation validées atteignait 17916 sur un total de 27332 demandes, soit un taux de satisfaction de 65 % et un peu plus d'un tiers des les 45 000 régularisations annoncées comme objectif de l'opération.

Une deuxième campagne de régularisation menée entre 2016 et 2017 a bénéficié à 21,000 autres migrants en situation irrégulière, impliquant 113 nationalités, la plupart d'origine subsaharienne. Cette même année, cependant, le nombre de migrants transitant par le Maroc a augmenté de 130 % par rapport à 2016, avant de passer à plus de 55 700 fin décembre 2018.

Concernant les autres objectifs de la « nouvelle approche », le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des migrations (MCMREAM) a élaboré une « Stratégie nationale d'immigration et d'asile – SNIA ». Une telle stratégie, adoptée par un Conseil de gouvernement tenu en décembre 2014, visait à assurer une meilleure intégration des immigrés et une meilleure gestion des flux migratoires dans le « cadre d'une politique cohérente, globale, humaniste et responsable ».

Cette option globale devait être fondée sur trois piliers principaux :

- Faciliter l'intégration des nouveaux immigrants régularisés ;
- Mettre en place et développer un cadre institutionnel et réglementaire adapté ;
- Gérer les flux migratoires dans le respect des droits humains.

Le premier pilier de cette triptyque représente, en vérité, la base d'une approche publique nouvelle au Maroc qui va admettre, désormais, que l'arrivée de migrants étrangers dans le pays peut constituer une sorte d'aubaine démographique permettant au marché de l'emploi local de faire face à une partie de ses manques en ressources humaines qualifiées, tout répondant aux offres d'emploi dans les secteurs « moins courus » par la main-d'oeuvre marocaine.

TENDANCES RÉCENTES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC

Le marché marocain du travail continue d'être marqué par deux caractéristiques principales.

- Même si le Maroc – comme beaucoup d'autres pays en développement, dont beaucoup se trouvent en Afrique francophone – enregistre une population jeune (46 % de moins de 25 ans) et une croissance rapide des effectifs scolarisés au cours des dernières années, le niveau d'éducation général reste faible. Ainsi, environ 74 % de la population adulte (15 ans et plus) n'a fait que des études primaires ou moins et seulement 5 % de la main-d'œuvre a achevé des études supérieures en 2015. Conséquence directe de cela, le niveau de qualification de la population en âge de travailler ainsi que de la population active est très réduit.
- La participation à la population active est faible et a diminué. Le taux d'activité à l'échelle nationale est passé d'environ 55 % en 1999 à 47 % en 2016. Ce dernier taux concerne différemment les hommes et les femmes. En effet, il est plus de trois fois plus élevé chez les hommes (70,8 %), que chez les femmes (23,6 %). Ce dernier taux ayant même atteint moins de 20 % en 2019.

Ces deux caractéristiques, que l'on peut qualifier de structurelles, entraînent des conséquences importantes.

La première conduit à une faible *qualité des emplois disponibles et, en conséquence*, à une très faible *productivité*. Cela induit, concomitamment, la prédominance dans la sphère de la production de l'informalité et aussi, incidemment, un besoin élevé de main-d'œuvre qualifiée et de travailleurs hautement qualifiés pour les secteurs formel et non agricole.

La seconde, même si la baisse statistique du taux d'activité

des femmes, est principalement utilisée pour réduire formellement le taux de chômage qui les affecte, et donc le taux de chômage général, conduit à la même conséquence, qui est un grand besoin de main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée plus importante pour promouvoir de nouvelles activités de production, plus innovantes et créatrices de valeur ajoutée accrue.

C'est ce que confirme une enquête menée par la CGEM en 2017 sur le thème « Les leaders face à la transformation de leurs entreprises[1] ».

Selon cette enquête, la question des ressources humaines demeure pour 44 % des répondants comme la deuxième menace la plus importante à laquelle ils étaient confrontés pour le développement futur de leurs entreprises.

Plus précisément, la faiblesse des ressources humaines est identifiée comme un défi majeur par 56 % des entrepreneurs des secteurs des banques, de la finance et des assurances et par 45 % des entrepreneurs du secteur des technologies de l'information.

Cependant, le fait est que, malgré cette déclaration générale de manque de ressources humaines, il n'existe pas de chiffres précis par activités/secteurs sur les qualifications ou sur le nombre de personnes qualifiées demandées. Ainsi, les établissements de formation supérieure et les services de formation professionnelle semblent mieux répondre aux demandes politiques exprimées par l'État pour accompagner les stratégies de développement industriel et sectoriel. Ce faisant, ils semblent moins concernés par les demandes du secteur privé.

Cela est d'autant plus vrai que le dialogue social – entre syndicats, entrepreneurs et Etat – au Maroc est le plus souvent centré sur les questions de salaires et de couverture sociale que sur la question de la qualification des ressources humaines.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET ACTIONS POUR Y RÉPONDRE : LE TRAVAIL DES ÉTRANGERS ET DES RETOURNÉS MAROCAINS COMME SOLUTION

Les autorités marocaines ont mis en œuvre une série de projets/programmes sectoriels depuis les années 2008/2011, pour faire face autant aux effets de la crise économique et financière mondiale de 2008 qu'au soi-disant « printemps arabe ». Parmi ceux-ci, un plan dit « d'accélération industrielle ».

Ce plan a introduit, en particulier, une nouvelle approche basée sur la mise en place d'écosystèmes industriels. Cet élément phare de la nouvelle stratégie industrielle vise à réduire la fragmentation du secteur en favorisant le développement de partenariats stratégiques ciblés et mutuellement bénéfiques entre les leaders de l'industrie et les très petites, petites et moyennes entreprises. Plus précisément, il s'agit d'unir des groupes d'entreprises autour de structures pilotant des projets d'écosystèmes. Ces moteurs peuvent être des leaders nationaux de l'industrie, des groupes professionnels ou des investisseurs étrangers.

Ces travaux ont abouti au lancement de 7 écosystèmes dans l'industrie automobile, dans le textile, dans l'aéronautique, dans les poids lourds et la carrosserie industrielle, 6 dans les industries des matériaux de construction, dans les industries mécaniques et métallurgiques, dans l'industrie chimique, dans le secteur du cuir, dans la délocalisation, dans l'industrie pharmaceutique, dans le secteur agroalimentaire et un écosystème Office chérifien des phosphates (OCP).

La nouvelle stratégie industrielle adoptée en 2014 avait fixé les objectifs généraux suivants pour le secteur jusqu'en 2020 :

- La création d'un demi-million d'emplois, dont la moitié provient 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 produit intérieur brut (PIB), passant de 14 % à 23 % d'ici 2020.

A côté de ce plan industriel, il est possible de citer la Stratégie nationale pour le développement de la compétitivité logistique ou le plan Énergies renouvelables. À ce dernier point, le Maroc, importateur d'énergie pour près de 95 % de ses besoins, a lancé en février 2008 un *Plan National d'Énergie Renouvelable et d'Efficacité* pour développer des énergies alternatives afin de répondre à 52 % de ses besoins domestiques d'ici 2030 et d'accroître l'utilisation de méthodes d'économie d'énergie. Le plan devrait stimuler plus de 4,5 milliards d'euros d'investissements et créer plus de 40 000 emplois d'ici 2020.

Ces secteurs/plans, ainsi que l'agriculture, la pêche, l'enseignement supérieur ou la recherche scientifique, ont bien sûr besoin de ressources humaines en nombre. Mais celles-ci, comme cela vient d'être globalement évoqué, ne semblent pas suffisantes pour les multiples besoins du pays.

Ainsi, les autorités compétentes vont-elles opter pour différentes méthodes pour couvrir la demande de l'économie

1 Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Enquête sur *Les dirigeants face à la transformation de leur entreprise au Maroc*. Édition 2017. Optimum, Casablanca.

marocaine en ressources humaines qualifiées et hautement qualifiées.

Ces méthodes/moyens comprennent la formation initiale dans les établissements nationaux d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, la facilitation de l'accès à l'emploi pour les migrants étrangers vivant au Maroc, la formation continue au sein d'unités de production ou à travers des stages à l'étranger et, parallèlement, les appels pour bénéficier de l'apport potentiel des ressources humaines marocaines qualifiées installées à l'étranger. Appels rendus de plus en plus pressants en lien avec les grandes difficultés économiques et sociales nées de la pandémie de la COVID-19 que le pays connaît (avec le reste du monde) depuis le début de l'année 2020.

Et de fait, ces compétences – vivant et travaillant surtout dans les pays de l'OCDE, plus particulièrement en France mais aussi en Belgique ou encore dans la province canadienne francophone du Québec – seraient d'un grand support pour le Maroc. Cela en contribuant à l'augmentation de la valeur ajoutée de ses différents secteurs de production de biens et de services (dont l'agriculture, la pêche, les énergies renouvelables, etc...) comme elles renforceraient, aussi bien par une présence physique que par les possibilités de travail à distance que les technologies de la communication et de l'information offrent aujourd'hui, ses systèmes nationaux de santé et de formation/recherche. Tout cela grâce à :

- Leur expertise scientifique et technique enrichie et actualisée en raison d'une plus 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'efficience 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/où elles vivent.

DES RECOMMANDATIONS EN GUISE DE CONCLUSION :

La structure démographique de la population marocaine évolue dans le sens d'un déclin progressif de sa composante la plus jeune et d'une augmentation du nombre de personnes âgées en son sein. Cela implique pour le Maroc, au cours des prochaines décennies, une situation du marché du travail similaire à celle de nombreux pays développés aujourd'hui.

Compte tenu de ce qui précède, le Maroc aura éventuellement besoin d'une population active plus importante, car il manque déjà de ressources humaines qualifiées. Afin de relever ce double défi, il devra utiliser sa propre population active vivant à l'étranger aujourd'hui, comme il faudra qu'il organise au mieux l'accueil sur son territoire d'une population/main-d'œuvre étrangère plus nombreuse et plus qualifiée. Aussi, la prise de certaines des diverses initiatives ci-après paraît de la plus grande pertinence autant pour approcher ses citoyens résidant hors du pays que vis-à-vis des étrangers vivant sur son sol :

- Associer les institutions nationales, les communautés locales et les employeurs potentiels de divers secteurs économiques et sociaux à l'évaluation de leurs besoins en ressources humaines, en particulier en termes qualitatifs.
- Identifier et faire connaître les opportunités d'emploi locales et renforcer les facteurs d'attractivité de tous les territoires et régions marocains.
- Améliorer l'attractivité des territoires pour tous les acteurs, y compris les migrants, nationaux et étrangers. Les migrants marocains qualifiés, en particulier, devraient avoir le sentiment que leurs droits

« [...] le Maroc aura éventuellement besoin d'une population active plus importante, car il manque déjà de ressources humaines qualifiées. Afin de relever ce double défi, il devra utiliser sa propre population active vivant à l'étranger aujourd'hui, comme il faudra qu'il organise au mieux l'accueil sur son territoire d'une population/main-d'œuvre étrangère plus nombreuse et plus qualifiée. »

et leurs biens, lorsqu'ils sont disponibles, sont bien protégés malgré leur absence périodique.

- Prévoir des incitations spécifiques dans les politiques publiques pour l'intégration des compétences des migrants, marocains comme étrangers.

- Poursuivre et diversifier les efforts de collecte de données statistiques sur les compétences de la diaspora afin de refléter les changements dans le travail des flux migratoires récents et les attentes des migrants.

- Renforcer le soutien aux initiatives des ONG axées sur le développement, au niveau local comme au niveau de la diaspora, et soutenir le développement des réseaux sociaux des migrants, y compris les migrants professionnels.

- Impliquer plus directement les employeurs, tant publics que privés, afin de mieux identifier la nature de leurs besoins en compétences.

- Recentrer les programmes de formation et élaborer des programmes d'intégration/réintégration en fonction de ces besoins.

- Développer des actions de réseautage qui représentent, aujourd'hui, le meilleur moyen de mobiliser des ressources humaines compétentes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays. C'est aussi l'un des instruments les plus efficaces pour promouvoir les initiatives locales et nationales, pour exprimer les besoins et pour essayer de trouver les meilleurs moyens/moyens de les satisfaire. Y compris le transfert et l'échange des pratiques les plus innovantes.