

# FICHE PAYS MIGRATION ET COMPÉTENCES MAROC

Septembre 2021



« Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement le point de vue des institutions de l'UE.

@ Fondation européenne pour la formation, 2021 Reproduction autorisée moyennant mention de la source. »

[www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/](http://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/)

# PRÉFACE

La fiche « Migration et compétences » est un outil d'analyse de premier niveau qui, sur la base de données et d'éléments de preuve, présente les principaux enjeux de la problématique de la migration et des compétences. Elle s'articule autour des trois axes suivants :

- les tendances et les défis liés à la dimension des compétences de la migration afin de fournir un état des lieux actualisé et structuré ;
- l'évolution des politiques et les expériences pratiques pour renforcer les compétences des migrants. Les politiques et les projets seront analysés en fonction des besoins en matière de migration de main-d'œuvre légale et des questions de migration et de développement afin d'identifier les facteurs de réussite et les défis à relever ;
- une vision d'ensemble et des perspectives en matière de politiques et de mesures d'intervention à moyen et long terme.

Cette fiche vise à contribuer à un dialogue politique plus large avec les pays partenaires, les États membres de l'Union européenne et les acteurs internationaux sur les compétences en matière de questions migratoires. Elle sera également un outil de réflexion et de communication dans le dialogue politique entre l'ETF et les autorités nationales en charge du développement du capital humain. À ce titre, la fiche permettra à l'ETF d'analyser et d'élaborer des politiques afin d'améliorer l'employabilité des citoyens, y compris des migrants, grâce à l'apprentissage tout au long de la vie.

La fiche inclut certains pays partenaires du voisinage Est et Sud, avec lesquels des systèmes circulaires/de mobilité peuvent être mis en place en collaboration avec l'Union européenne<sup>1</sup>.

Des études plus approfondies sur les pays ou les régions concernés pourront être menées à la suite et sur la base des résultats et des recommandations des fiches pays et en tenant compte des besoins des institutions de l'Union européenne. L'ETF pourra également mobiliser son expertise pour appuyer des initiatives spécifiques telles que l'élaboration de nouveaux programmes d'appui à l'UE ou à des pays partenaires, le suivi du développement de projets, notamment de leur contenu, ou toute autre action à définir.

---

<sup>1</sup> En 2021, des fiches ont été rédigées pour les pays suivants : la Géorgie, la Jordanie, le Liban, la Moldavie, le Maroc, la Tunisie et l'Ukraine.

# CONTENTS

<b>ANALYSE</b>	<b>5</b>
1. Migration et compétences : vision d'ensemble	5
2. Politiques et stratégies nationales	8
3. Projets de coopération en matière de migration et de compétences	12
<b>PISTES DE TRAVAIL</b>	<b>15</b>
<b>ANNEX I: STATISTICAL ANNEX</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE II : LISTE DE PROJETS PERTINENTS</b>	<b>20</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>25</b>

# ANALYSE

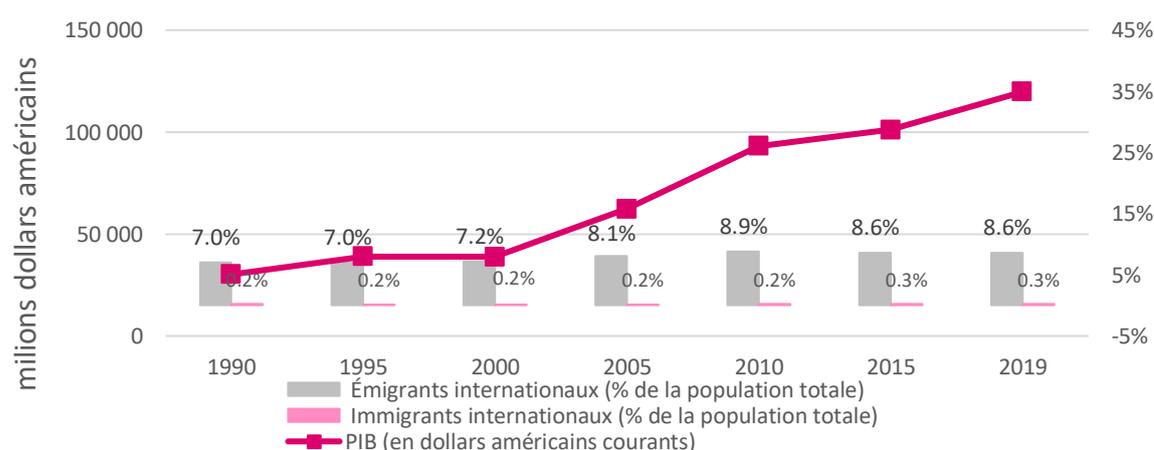
## 1. Migration et compétences : vision d'ensemble

La migration constitue un phénomène économique et social majeur au Maroc, dont la situation a sensiblement changé au cours de ces vingt dernières années, avec notamment une évolution du profil de compétences des migrants. Terre d'émigration, le Maroc est devenu ces dernières années une terre d'accueil pour les immigrants économiques, les réfugiés et les migrants en transit.

Historiquement caractérisés par un niveau de compétence faible ou moyen, les migrants marocains étaient un tiers à avoir un niveau d'enseignement supérieur en 2019, selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2020a). Ainsi, la problématique de la fuite des cerveaux a été prise en compte dans les approches au phénomène migratoire. La pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation de la pression migratoire au Maroc et pourrait, à moyen terme, se traduire par une augmentation du nombre d'immigrés cherchant à atteindre l'Europe.

Selon les données de l'Organisation des Nations Unies (ONU)<sup>2</sup>, en 2020, 8,8 % de la population marocaine résidait à l'étranger (dont 47,5 % de femmes) et les immigrants représentaient 0,3 % de la population résidente. La recherche d'un emploi était la cause principale de la migration pour 47,4 % des émigrés (HCP 2020a). Ce chiffre reflétait les tendances profondes du marché de l'emploi. D'après les données les plus récentes du HCP, le taux de chômage pour l'ensemble de la population active était de 12,5 % au premier trimestre de 2021, et plus précisément de 32,5 % pour la tranche d'âge des 15-24 ans (43,2 % des femmes de cette tranche d'âge) et de 19,6 % pour les jeunes de 25 à 34 ans (28,7 % des femmes de cette tranche d'âge), et ce malgré de faibles niveaux d'activité. Parmi les jeunes diplômés de plus de 15 ans, le taux de chômage était de 17,9 % (29,7 % des femmes de cette catégorie). La figure 1 illustre la corrélation entre le taux de croissance du PIB et le nombre de migrants : à l'évidence, la croissance économique ne génère pas suffisamment d'emplois pour absorber la croissance démographique. Les envois de fonds des émigrés marocains représentaient 6,6 % du PIB en 2020 (Banque mondiale).

**FIGURE 1. PIB ET STOCK DE MIGRANTS (EN % DE LA POPULATION TOTALE), 1990-2019**

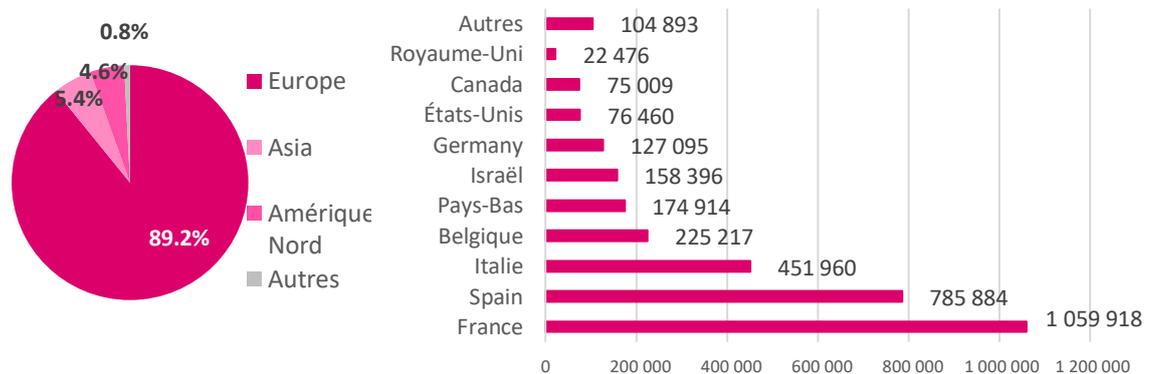


Source : Département des affaires économiques et sociales (DAES) de l'ONU, nombre de migrants internationaux 2019 ; et Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde (base de données).

<sup>2</sup> Sauf indication contraire, toutes les données utilisées dans cette section et leurs sources sont présentées dans l'annexe statistique.

Historiquement, les Marocains résidant à l'étranger (MRE) étaient caractérisés par un niveau de compétence faible ou moyen, à l'instar de la plupart des émigrants des pays de la région sud-méditerranéenne. Dans les années 1950 et 1960, les migrants marocains étaient principalement des hommes sans qualifications (voire analphabètes), qui partaient en Europe (plus particulièrement en France) pour répondre aux besoins de main-d'œuvre : 53,2 % des migrants n'avaient aucune qualification, 14,3 % étaient qualifiés et les profils hautement qualifiés étaient très rares (Sadiqi 2004). Le niveau de qualification des migrants a commencé à s'améliorer à partir des années 1980. Aujourd'hui, les MRE ont un meilleur niveau d'études que la population résidant au Maroc : un tiers des migrants (33,5 %) a un niveau d'enseignement supérieur – 44,7 % sont des femmes contre 28,4 % sont des hommes –, un autre tiers a un niveau d'enseignement secondaire et 4,8 % ont une formation professionnelle. 16,9 % des migrants ont un niveau d'enseignement primaire (20,2 % pour les hommes) et 10,2 % n'ont pas reçu d'enseignement scolaire. Les profils les plus représentés parmi les migrants hautement qualifiés ou ayant une formation professionnelle, technique et spécialisée sont les travailleurs du secteur du commerce et de la gestion, des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), les ingénieurs et les médecins (HCP 2020a). Parallèlement à cette évolution du profil de compétences des migrants marocains, une diversification des pays de destination des MRE a été notée. Comme le montre la figure 2, l'Europe (France, Espagne et Italie en tête) reste la destination principale, accueillant 89 % des migrants, mais de nouveaux pays d'immigration tels que le Canada et les pays du Golfe sont aussi demandeurs de profils hautement qualifiés.

**FIGURE 2. PRINCIPAUX PAYS D'EMIGRATION, 2020**



Source : Département des affaires économiques et sociales (DAES) de l'ONU, nombre de migrants internationaux 2020

Il convient de noter qu'environ 50 000 Marocains étudient à l'étranger, soit 15 % de la population étudiante totale (Nechad, 2018). Chaque année, le Maroc accueille jusqu'à 15 000 étudiants originaires d'Afrique subsaharienne, qui pourraient devenir un vecteur important de promotion des projets de migration légale et de développement des compétences, y compris dans le cadre de l'Action de Coopération Sud-Sud en matière de migration (voir Annexe II).

La problématique de la fuite des cerveaux, qui touche des travailleurs ayant des niveaux de qualification différents, s'est progressivement imposée au cœur du débat politique (Khachani, 2019 ; *The Arab Weekly*, 2019). Les travailleurs hautement qualifiés des NTIC et du secteur de la finance, qui sont des profils très recherchés au Maroc et dans les pays de destination des MRE, représentent un cas particulier. En effet, près de 20 % des 8 000 cadres formés chaque année à différentes spécialités dans le domaine des technologies de l'information par les instituts de formation marocains

optent pour l'émigration. D'après des chiffres récents, plus de 600 ingénieurs marocains quittent le pays chaque année. Selon la Fédération marocaine des technologies de l'information, des télécommunications et de l'offshoring (APEBI), la France reste la première destination choisie par ces ingénieurs (ETF, Processus de Turin, 2020). La problématique de la fuite des cerveaux est étroitement liée à celle du coût de la formation de ces personnes hautement qualifiées et de la perte qu'elle représente pour le Maroc. En 2007, le coût de formation d'un ingénieur avoisinait les 32 500 dollars américains (Nechad, 2018). La catégorie des médecins est également particulièrement touchée : ainsi, en 2014, 23 % des anesthésistes, 19 % des psychiatres et 10 % des radiologues marocains résidaient et exerçaient en France (Kouini, 2018).

L'expérience migratoire peut favoriser l'acquisition de compétences techniques, comportementales et linguistiques qui améliorent l'employabilité des migrants (ETF, 2015). Les compétences entrepreneuriales, entre autres, de la diaspora marocaine se sont élargies. Le Forum international des compétences marocaines à l'étranger (FINCOME) et les réunions organisées par le Conseil de la communauté marocaine à l'étranger (CCME) avec des cadres marocains hautement qualifiés à travers le monde (Montréal, Barcelone, Toulouse, Lyon, etc.) constituent des exemples intéressants de mobilisation de la diaspora par le Gouvernement marocain, dont il serait utile de mieux connaître la continuité et l'impact.

Les migrants de retour constituent un levier important pour optimiser le bilan global des compétences de la migration marocaine. 28,5 % d'entre eux ont un niveau universitaire (39,1 % pour les femmes). Seule une petite minorité (2,2 %) a bénéficié d'une formation professionnelle. Leurs principaux domaines de spécialisation sont la gestion d'entreprise (23,7 %), suivie de l'ingénierie (13,2 %), de la santé (10,8 %) et des NTIC (9,3 %). Il convient de noter que 9,5 % des migrants de retour ont le statut d'employeur et que 32,2 % sont auto-employés, des taux beaucoup plus élevés qu'au sein de la population non migrante (HCP, 2020a). Cependant, à ce jour, le pays manque de dispositifs structurés pour recenser de façon systématique les compétences des migrants de retour, qui pourraient bénéficier au développement du pays. Il convient aussi de souligner que le nombre de migrants de retour est très faible : quelque 10 000 retours sont enregistrés en moyenne chaque année, ce qui ne représente qu'une petite fraction des cinq millions de MRE et des 35 millions d'habitants que compte le Maroc (HCP, 2020a).

Au cours des cinq dernières années, en particulier depuis la crise migratoire de 2015, le Maroc est devenu un pays de transit important et un pays de destination pour les migrants économiques, principalement les migrants originaires d'Afrique de l'Ouest (les ressortissants de ces pays n'ont pas besoin de visa pour entrer au Maroc) et, dans une moindre mesure, pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. En 2014, le Gouvernement marocain a adopté la Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA), qui a permis la régularisation de plus de 45 000 immigrants en 2014 et en 2017 et la mise en œuvre d'une politique d'intégration économique des migrants, prévoyant l'accès au système d'éducation et à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les citoyens nationaux et l'appui au développement des compétences des immigrants réguliers. D'après l'enquête nationale sur la migration forcée 2021, réalisée auprès d'un échantillon de 3 000 migrants et publiée en juin 2021 par le HCP, un peu plus d'un quart des migrants (27,3 %) ont un niveau d'enseignement supérieur et 23,5 % ont un niveau d'enseignement secondaire qualifiant. Plus de la moitié des migrants (53,1 %) étaient des actifs occupés au cours des trois mois précédant leur départ de leur pays d'origine. Près d'un tiers des migrants (31,8 %) ont reçu une formation professionnelle dans un établissement de formation professionnelle ou dans une structure associative, 17,3 % dans leur pays d'origine, 13,9 % au Maroc et 0,6 % dans un autre pays. Plus de la moitié de ces migrants ont affirmé

vouloir rester au Maroc. L'enquête ne fournit pas de données sur le niveau d'utilisation de ces compétences et qualifications, mais des éléments probants montrent qu'elles sont sous-utilisées sur le marché du travail marocain, comme sur les marchés du travail des autres pays de la région.

Dans le rapport « Le Nouveau Modèle de Développement » (Royaume du Maroc, 2021), publié à la suite des travaux d'une commission d'experts nommée par le roi, le diagnostic sur les défis migratoires des années à venir est clairement posé. D'après ce rapport, le Maroc serait exposé à deux phénomènes : l'augmentation de l'immigration en provenance des pays d'Afrique subsaharienne dans un contexte de changement climatique et de faible mobilisation du potentiel de croissance et d'emplois dans ces pays, et l'augmentation de l'émigration des Marocains vers les pays développés en réponse à une forte demande de talents et de compétences pour pallier le vieillissement de la population active dans ces pays. Le Maroc serait donc confronté à deux défis de taille : la gestion des flux migratoires et la préservation des compétences et des talents. Dans ses « Recommandations préliminaires 2019 » (antérieures à la crise du COVID-19), le Haut-Commissariat au Plan prévoyait un ralentissement net de l'émigration à l'horizon 2025 concomitant à un vieillissement de la population, des projections conformes aux prévisions d'autres sources internationales.

L'impact de la crise du COVID-19 sur les flux migratoires à moyen et à long terme n'est pas encore connu. Une crise économique prolongée associée à un manque de perspectives d'emploi dans des pays d'Afrique subsaharienne pourrait déclencher une nouvelle vague importante de migration irrégulière vers l'Europe, qui toucherait le Maroc en tant que pays de transit. Une augmentation des flux migratoires de citoyens marocains vers l'Europe a été enregistrée, avec près de 12 000 Marocains arrivés irrégulièrement aux îles Canaries en 2020. D'après l'*Arab Barometer* 2019, 44 % de tous les Marocains enquêtés et 70 % des Marocains de 18 à 29 ans considéraient la possibilité d'émigrer à l'étranger (même si, comme le démontre l'analyse de l'enquête ETF 2013, seule une petite proportion d'entre eux avaient mis en place des mesures concrètes pour émigrer effectivement).

## 2. Politiques et stratégies nationales

La vision nationale sur la migration (au sens large) est assez riche et quelque peu fragmentée. Les MRE ou Marocains du monde (MDM), comme on les appelle officiellement depuis quelques années, sont spécifiquement visés par la Constitution de juillet 2011 (art. 16-18 et 163). La politique du Maroc en matière de migration se caractérise par la neutralité (ni contre ni pour) et le maintien d'un lien fort avec ses citoyens résidant à l'étranger<sup>3</sup>. Depuis 2014, le pays a formalisé son approche en adoptant une Stratégie nationale en faveur des Marocains du monde (SNFMDM)<sup>4</sup>. Outre la préservation de l'identité marocaine et la protection des droits et des intérêts des MDM, cette stratégie vise la contribution des MDM au développement du pays : cet objectif s'articule autour de cinq priorités spécifiques, y compris la « mobilisation des compétences des MDM ». Dans le cadre du programme d'appui à la stratégie est énumérée une série de projets concrets pour atteindre cet objectif, à savoir l'identification des compétences des MDM et des besoins en compétences du Maroc, le lancement d'une étude sur les compétences des MRE et leur contribution aux chantiers de développement du Maroc, la mise en place d'un système d'information pour le suivi et la mise à jour des données

---

<sup>3</sup> Il convient de noter que le Maroc ne définit pas les Marocains de l'étranger (même de deuxième ou de troisième génération) comme des « émigrés », mais comme des « Marocains », estimant le nombre de Marocains du monde à près de cinq millions. La double nationalité est pourtant prévue.

<sup>4</sup> <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Strate%CC%81gie-Nationale-en-faveur-des-Marocains-du-Monde-Fr.pdf>.

relatives aux compétences des MDM, la création d'espaces/événements d'échange sur les compétences marocaines dans les pays d'accueil, le renforcement de la communication autour de la plateforme Maghribcom, l'organisation de forums de compétences, la participation aux salons dédiés aux compétences des MRE et à la création et la consolidation des réseaux de compétences des MDM et le développement des réseaux de compétences des MRE (par domaine d'expertise et/ou par pays/région/séniorité).

Cependant, le système national d'éducation/de formation et de soutien à l'emploi ne considère la migration que de façon marginale, surtout dans une perspective d'inclusion et d'équité sociale vis-à-vis des plus faibles niveaux de qualification (des migrants marocains) et non pas comme un levier au service du développement socio-économique. L'appui à la migration de travail comme objectif spécifique à atteindre ne figure pas dans les dispositifs innovants d'accès aux marchés internationaux (au-delà des conventions bilatérales en matière de main-d'œuvre). Une meilleure harmonisation entre les stratégies ciblant la migration et les stratégies consacrées au développement du capital humain et au soutien à l'emploi pourrait favoriser l'amélioration de la migration de travail, et ainsi le développement socio-économique du pays et le renforcement de son positionnement à l'échelle globale.

Adoptée en 2014, la SNIA (Stratégie nationale d'immigration et d'asile) promeut une vision holistique de la migration, qui prend en compte les aspects humanitaires, économiques, culturels, sociaux, d'intégration et de politique étrangère liés à la vie des immigrés. Concernant les compétences des immigrés régularisés, la SNIA prévoit des actions pour assurer l'accès à la formation professionnelle (programme 6) ainsi qu'aux programmes de soutien à l'emploi et à la création d'entreprises (programme 7). Cela étant, après l'élaboration d'un plan d'action et deux rapports d'évaluation très complets (2017 et 2018, voir MDCMRE, 2018), la mise en œuvre de la SNIA s'est quelque peu essoufflée à partir de 2018, et la question de l'utilisation efficace des compétences des immigrés ne fait pas encore l'objet d'une vision nationale de moyen et de long terme. Les données concernant ces compétences n'ont fait l'objet d'une collecte systématique qu'à partir de 2021. Ces compétences sont toutefois valorisées de façon informelle et spontanée, surtout dans les domaines du tourisme, de l'agriculture, de la propreté, du bâtiment et des travaux publics, et de la santé. Comme dans les autres pays de la région, les immigrés travaillant dans le secteur informel au Maroc se retrouvent en concurrence avec les franges de population ayant un très faible niveau de qualification, en particulier dans les zones rurales (36 % de la population totale).

L'interaction avec le système national d'éducation et de formation pour la réalisation des objectifs relatifs aux compétences des migrants reste floue pour les deux stratégies. Concernant les stratégies ciblant le développement du capital humain, les migrants et les immigrés (de même que les réfugiés) ne figurent pas parmi les cibles principales des actions planifiées. Malgré toute l'attention que le pays accorde au caractère central de l'éducation tout au long de la vie dans un cadre d'équité, d'égalité des chances et d'inclusion sociale, la question migratoire n'est citée qu'une fois dans sa Vision stratégique 2015-2030, qui se focalise sur les très faibles niveaux de qualification. La question des migrants (potentiels) est abordée dans une perspective essentiellement sociale : la population migrante est ainsi citée à l'action 25 du levier 5 parmi les populations ciblées par les actions d'apprentissage continu et durable à travers des programmes d'éducation non formelle et d'alphabétisation.

La Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 et les plans d'action de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) ne traitent pas non plus de la question migratoire, qui ne fait pas partie de leurs principaux outils de réflexion et d'action. L'approche reste

nationale : l'attention se concentre sur les besoins du marché de l'emploi du pays et les besoins en compétences des entreprises marocaines travaillant à l'étranger. Le développement de la coopération Sud-Sud se limite essentiellement au périmètre de l'offre de formation, sans implications concernant l'accès au marché du travail, et consiste en l'accompagnement de pays africains amis dans la création d'établissements de formation et l'augmentation du quota de places pédagogiques réservées chaque année aux stagiaires africains.

La mise en place d'un Cadre national des certifications (CNC), fruit d'une coopération étroite entre le système d'éducation/de formation et les partenaires sociaux, mérite d'être soulignée. Le CNC constitue un projet majeur d'envergure nationale qui, à travers l'instauration d'un système de lisibilité et de portabilité des compétences des citoyens, vise à améliorer les possibilités de mobilité et d'intégration des travailleurs et des apprenants à l'intérieur du pays et à l'international. Comparable au Cadre européen des certifications, outil créé par la Commission européenne, le CNC vise également à renforcer les perspectives de migration de travail entre le Maroc et l'Union européenne. Il convient de noter que le Maroc, avec l'appui de l'ETF, a pris des mesures substantielles pour approfondir le dialogue et les connaissances sur les systèmes de certification de ses pays voisins (notamment la Tunisie, l'Égypte et la Jordanie). Le Maroc vise ainsi à améliorer la lisibilité des crédits d'apprentissage pour certains métiers, afin de satisfaire aux exigences sociales et économiques du pays et des marchés du travail en pleine mutation, et de faciliter la mobilité nationale et internationale, aussi bien vers l'Europe que vers les autres pays de la région.

Toujours dans une perspective d'inclusion, la Stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 (SNE)<sup>5</sup> cite la gestion du phénomène migratoire à des fins professionnelles comme l'un de ses objectifs transversaux d'équité sociale. Cependant, aucun axe stratégique ni objectif opérationnel n'est consacré au sujet, bien que la SNE reconnaisse les besoins spécifiques de trois catégories de migrations, à savoir : a) les migrations de retour, forcées par des crises dans les pays accueillant les ressortissants marocains, b) les migrations régulières accompagnant les besoins en compétences spécifiques des entreprises et c) la migration de transit de travailleurs en situation irrégulière. Il convient de noter qu'à l'époque de l'adoption de la SNE en 2015, les immigrants permanents et les personnes réfugiées au Maroc n'étaient pas encore reconnus comme priorité nationale en raison de la nouveauté de ces phénomènes. Le lien entre les phénomènes migratoires vers l'étranger et le chômage des diplômés (conséquence, entre autres, des insuffisances tant au niveau qualitatif que quantitatif des systèmes d'éducation) n'est pas pris en compte dans la réflexion stratégique menée sur la refondation des systèmes de développement du capital humain, et ce malgré le taux de chômage élevé des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau/d'une formation secondaire ou tertiaire. Ainsi, dans le rapport annuel sur le marché de travail publié par l'Observatoire national du marché de travail (ONMT, créé en 2015), la migration n'est que brièvement évoquée (Organisation internationale du travail, OIT, 2020), et l'ONMT, conçu comme un instrument de pilotage des politiques de développement des ressources humaines, ne produit pas d'informations sur la migration.

Dans le rapport « Le Nouveau Modèle de Développement », un des cinq chantiers transformateurs d'amorçage du nouveau modèle de développement identifié est précisément consacré aux Marocains du monde. Dans ce cadre est préconisée la mise en place d'approches incitatives renforçant l'attrait des MDM aux profils hautement qualifiés opérant dans les secteurs de pointe tels que les NTIC, la biotechnologie ou les énergies renouvelables, la création d'une base de données des MDM accessible aux institutions marocaines privées et publiques et la mobilisation des MDM pour le

---

<sup>5</sup> <https://www.travail.gov.ma/mtip-espace-emploi/strategie-nationale-pour-lemploi/?lang=fr>

développement des activités de recherche scientifique et d'innovation afin de valoriser l'expertise acquise par la diaspora en la matière.

La gouvernance en matière de migration est relativement développée, mais quelque peu fragmentée: la dimension institutionnelle est assurée par le ministère délégué auprès du ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger (MDCMRE), chargé des Marocains résidant à l'étranger, qui intègre une Direction de la communication et de la mobilisation des compétences des MDM ainsi qu'une Direction des affaires de la migration, chargée de la mise en œuvre de la SNIA<sup>6</sup>. La coordination interinstitutionnelle est assurée par deux structures de coordination parallèles (pour la SNIA et pour la SNFMDM) supervisées par un comité interministériel, avec un comité de pilotage intégrant une dizaine d'institutions et ministères concernés (le comité de pilotage est censé se réunir au moins deux fois par an) et quatre comités de programmes. Plusieurs autres institutions sont impliquées dans les questions migratoires, telles que le Conseil de la communauté marocaine à l'étranger (prévu par la Constitution), la Fondation Hassan II pour les MRE (qui compte un Observatoire de la communauté des Marocains résidant à l'étranger), et les ministères et agences concernées par les différents aspects relatifs à cette question, notamment le ministère de l'Intérieur (qui compte un Observatoire national de la migration, dont les fonctions et activités ne sont pas très explicites). Concernant le développement du capital humain, le ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique et le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle pourraient jouer un rôle beaucoup plus important. L'OFPPT, l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) et l'Entraide nationale contribuent à la mise en œuvre des actions ponctuelles prévues par leurs propres stratégies. Cependant, cette structure de gouvernance (en particulier les fonctions de coordination et de suivi) fonctionne au ralenti depuis 2018 et l'essoufflement de la dynamique impulsée par la mise en œuvre des deux stratégies migratoires en 2014.

À l'échelle internationale, la migration constitue un axe d'intervention prioritaire depuis quelques années – notamment en tant que volet fondamental de la politique africaine du Maroc. Sa Majesté Mohamed VI a pris le contrôle des opérations, en mettant le Maroc sur le devant de la scène à travers le lancement du Processus de Rabat en 2006 (il réunit 60 pays européens et africains et prévoit une coopération au niveau politique sur les questions migratoires), la coprésidence du Forum mondial sur la migration et le développement 2017-2018, la signature du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières à Marrakech en décembre 2018 et le lancement du Programme de Marrakech 2018-2020. Ce programme prévoyait notamment la mise en place d'un Observatoire africain des migrations sous l'égide de l'Union africaine, qui a été inauguré à Rabat le 18 décembre 2020.

Un rapport rendu public en 2020 par l'OIT a fourni une analyse exhaustive et une évaluation du système d'information sur les migrations internationales de main-d'œuvre depuis et vers le Maroc, ainsi que des recommandations détaillées pour la mise à niveau de ces statistiques. Le Maroc est aussi doté de réseaux de chercheurs sur la migration, tels que l'Association marocaine d'études et de recherches sur les migrations, le Forum international des compétences marocaines à l'étranger (FINCOME) et le Policy Centre for the New South (PCNS).

---

<sup>6</sup> Le ministère de l'Intérieur est quant à lui responsable de toutes les questions liées à la sécurité.

### 3. Projets de coopération en matière de migration et de compétences

Face aux différents et profonds changements des dynamiques migratoires, le Maroc a progressivement mis en place une série de projets dans le domaine migratoire. De nombreux bailleurs de fonds internationaux et partenaires techniques sont engagés sur la question migratoire, et souvent les actions sont déployées en coopération avec des institutions publiques et des organisations de la société civile. Depuis 2014, l'UE a contribué aux programmes en matière de migration avec le Maroc à hauteur d'un de 342 millions d'euros.

Cette section porte sur les Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES), qui ont déjà fait l'objet d'une analyse approfondie par l'ETF (ETF, 2015). L'Annexe II en fournit une liste non exhaustive. Parmi les mesures qui ont démontré un haut niveau de participation de la part des autorités nationales et une approche holistique des questions migratoires, il y a les mesures réalisées dans le cadre du programme Sharaka, dont l'objectif était d'appuyer la mise en œuvre du Partenariat pour la mobilité UE-Maroc (2014-2017). Le programme a porté sur plusieurs axes, dont le renforcement des capacités institutionnelles des autorités marocaines en matière de gestion des migrations, notamment au cours de la réintégration des migrants de retour au Maroc. Le programme a également accompagné le Ministère chargé des Marocains résidents à l'étranger et des Affaires de la migration (MCMREAM) et l'ANAPEC dans leurs réformes organisationnelles, et les a aidés à établir une meilleure coopération bilatérale avec les partenaires à l'étranger. La participation active de l'ANAPEC a facilité le diagnostic des capacités, qui a permis un renforcement de l'offre de services de l'agence en faveur de l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Ce succès est attribuable à la concertation engagée entre les intervenants publics (comme des ministères et des agences), les organismes internationaux, les partenaires européens et la société civile, qui a permis la mise en œuvre de synergies opérationnelles basées sur une connaissance plus approfondie des profils des migrants.

Un projet pionnier, « Améliorer l'accès aux opportunités d'emploi à l'international pour la jeunesse marocaine », a été lancé en 2015. Organisé autour des thèmes de la migration légale et du développement des compétences, ce projet pilote mis en œuvre par la GIZ et la Banque mondiale en coopération avec l'ANAPEC visait les secteurs du tourisme et de la restauration : 150 candidats ont été présélectionnés pour effectuer un stage d'apprentissage en Allemagne pendant deux ans. Avant leur départ, les candidats choisis ont suivi des cours intensifs d'allemand ainsi qu'un module d'orientation interculturelle et de gestion des attentes pendant six mois (en partenariat avec l'OFPPT). Le projet visait aussi le renforcement des capacités institutionnelles et d'assistance technique de l'ANAPEC.

Depuis 2017, le Maroc a également bénéficié de quatre des projets pilotes de migration légale financés par l'UE et réalisés en partenariat avec des États membres. Citons notamment le projet PALIM, qui visait à répondre aux pénuries de main-d'œuvre en Belgique et au Maroc grâce à des modèles innovants de mobilité. L'offre formative, le soutien à l'intégration, le suivi individuel et surtout l'attention portée aux besoins du marché du travail marocain étaient les facteurs potentiels de succès de cette initiative. Le modèle proposé, qui regroupait une palette d'acteurs divers, pourrait être dupliqué dans d'autres secteurs du marché du travail, en abordant aussi la problématique de la fuite des cerveaux. Le projet a remporté un haut niveau d'appropriation, qui reposait sur un partenariat avec les services de l'emploi flamand et marocain (VDAB et ANAPEC), les fédérations flamandes d'employeurs (VOKA et Agoria), leurs homologues marocains (Confédération générale des

entreprises du Maroc ou CGEM et APEBI), l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil) et l'Agence flamande pour l'intégration. .

Le projet « Les jeunes générations en tant qu'agents de changement » a offert la possibilité de réaliser des études sur des sujets prioritaires pour le développement socio-économique du Maroc (énergies renouvelables, biotechnologie, industries alimentaires, gestion touristique, économie sociale et solidaire notamment). Il pourrait favoriser la consolidation de la mobilité dans l'enseignement supérieur marocain et la création de synergies positives entre migration circulaire, développement du capital humain et développement du Pays, en bénéficiant aussi au marché du travail marocain .

Dans le domaine de la mobilité également, le projet « Haute opportunité en Méditerranée pour le recrutement de cadres d'excellence » (HOMERe) s'appuie sur un réseau bien établi d'organisations académiques, commerciales et professionnelles présentes dans la région méditerranéenne et vise à dynamiser la mobilité des jeunes étudiants originaires d'Égypte, du Maroc et de Tunisie, en proposant des stages dans des entreprises basées en France et implantées dans les pays cibles. HOMERe utilise la mobilité de stages professionnels comme un outil pour pallier l'inadéquation des compétences des jeunes. Plusieurs facteurs laissent penser que le projet HOMERe est une réussite : le projet répond aux besoins réels des entreprises et promeut l'acquisition de compétences professionnelles et transversales (*soft skills*) ; il pourrait également avoir un effet multiplicateur positif, s'il est confirmé et mis en œuvre dans de nouveaux secteurs d'activité et d'autres pays de la région euro-méditerranéenne.

Citons enfin le projet THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa (« Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord), lancé par l'UE en 2018. Ce projet aux objectifs multiples vise notamment à améliorer les mécanismes pour l'évaluation, la certification, la validation et la reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants. La volonté de préparer les migrants à l'accès aux marchés du travail étrangers constitue un probable facteur de réussite du projet. Grâce à son volet développement des compétences, les migrants pourront en outre appliquer les compétences, techniques et technologies qu'ils auront acquises à l'étranger à leur retour dans leur communauté d'origine, ce qui améliorera leur employabilité. Au Maroc, l'adhésion à ce projet sera assurée par l'engagement actif d'institutions clés comme le MCMREAM, le ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, l'ANAPEC et les organisations d'employeurs. De plus, le succès des programmes de mobilité pourra être assuré grâce à la participation active des employeurs des États membres de l'UE, qui vont investir des ressources conséquentes et assumer une part considérable des coûts liés à la préparation et l'accompagnement de la migration de main-d'œuvre, au logement du personnel, aux frais de déplacement et de visa, au mentorat des travailleurs migrants pendant le processus d'intégration, etc.

Une expérience intéressante à retenir dans le domaine de la migration et des compétences est l'Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle mise en place par le Maroc dans 19 États d'Afrique subsaharienne en avril 2017 en collaboration avec la Banque africaine de développement (au Maroc, l'institution partenaire est l'OFPPPT)<sup>7</sup>. Même si, dans un premier temps, elle n'a pas de dimension migratoire, force est de constater son potentiel en tant qu'outil pour le

---

<sup>7</sup> <https://www.ofppt.ma/index.php/fr/alliance-africaine>

développement d'un cadre commun de reconnaissance des qualifications et de certification des compétences facilitant les migrations qualifiées entre les États associés.

Les projets analysés présentent différents éléments d'intérêt :

- L'accent mis sur le marché du travail prend en compte à la fois les besoins des pays de destination et les besoins du pays d'origine des étudiants/migrants dans une logique gagnant-gagnant. En ce sens, les projets intègrent bien la dimension du développement et la dimension de la migration.
- En lien avec le premier aspect, la participation des employeurs marocains aux côtés des institutions gouvernementales témoigne d'un niveau d'adhésion nationale « élargi » et d'une vision dans laquelle la migration est non seulement un levier d'inclusion sociale, mais aussi un levier de productivité et de développement économique.

Cependant, d'autres aspects restent à vérifier, comme la soutenabilité des mesures et l'intégration future des expériences de ces projets pilotes dans les stratégies nationales et les dialogues migratoires avec les pays de destination, la possibilité de leur mise à l'échelle (notamment en matière de coût), qui nécessite un système de suivi-évaluation solide et la prise en compte des problématiques associées aux migrants de retour.

## L'appui de l'ETF

L'ETF travaille au Maroc depuis plus de 20 ans. Historiquement, sa mission principale était d'encourager l'adéquation des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle aux besoins du marché du travail (un sujet directement lié aux causes structurelles de la migration), mais elle a récemment élargi son mandat à la recherche de politiques de développement du capital humain et à l'appui de ces politiques. Dans ce cadre, l'analyse et le travail de l'ETF en matière de migration se concentrent sur les questions relatives au profil des migrants et au développement de leurs compétences.

Ainsi, parmi les multiples interventions de l'ETF, l'appui destiné à faire progresser le Cadre national des certifications joue un rôle essentiel. Une fois finalisé, ce cadre permettra en effet de faciliter la mobilité, en établissant des équivalences et en garantissant la reconnaissance des qualifications marocaines dans le pays et à l'étranger.

L'ETF a déjà réalisé des études et analyses sur les compétences des migrants marocains dans le cadre de ses activités de recherche. Ainsi, l'étude « Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences » (ETF, 2015) liste et analyse les différentes mesures d'appui aux migrants mises en œuvre pour faciliter leur formation et leur accès à l'emploi avant, pendant et après leur expérience migratoire. L'enquête « Migration et compétences » (2013), réalisée auprès d'un échantillon de migrants potentiels représentatif au niveau national, s'intéresse au rôle des compétences dans le phénomène migratoire au Maroc.

## PISTES DE TRAVAIL

Alors que les compétences de la diaspora marocaine se sont améliorées au cours des deux dernières décennies, engendrant une fuite des cerveaux dans certains secteurs de l'économie (ingénierie, finance, santé, technologies de l'information et de la communication), les politiques migratoires n'ont pas réussi à mettre en œuvre un ensemble d'interventions optimisant le bilan des flux migratoires en matière de capital humain et de compétences. Le défi pour les prochaines années sera d'assurer la mise en œuvre et le suivi des initiatives proposées par le rapport « Le Nouveau Modèle de Développement », et d'élaborer une stratégie en matière de migration et de compétences qui prend en compte les migrants les plus qualifiés, mais aussi les migrants ayant un niveau de qualification moyen et les personnes qui acquièrent des compétences techniques ou professionnelles pendant leur parcours migratoire.

Les pistes d'action suivantes découlent de l'analyse de la situation :

- La diaspora marocaine pourrait jouer le rôle d'intermédiaire entre le pays de destination et le pays d'origine et de vecteur de développement ; ainsi, la fuite des cerveaux pourrait se transformer en un afflux de cerveaux (*brain gain*) à travers la mise en place de réseaux et de partenariats de coopération internationale (Nechad, 2018).
- L'élaboration de mesures plus efficaces pour inciter les migrants qualifiés au retour ou les faire contribuer au développement du Maroc, sachant que le taux de retour est faible actuellement (10 000 par an). Cette politique devrait prévoir des mesures spécifiques pour les Marocains étudiant à l'étranger afin de faciliter leur retour et leur contribution au développement du Maroc. Des accords d'échanges académiques et la création de centres de recherche accrédités au Maroc et dans les pays de destination des étudiants marocains pourraient notamment être envisagés.
- La mise en place de mécanismes systématiques de reconnaissance des compétences des migrants de retour et des immigrés, et la participation du Maroc aux cadres internationaux de certification.
- La gestion des compétences des migrants marocains doit être prise en compte dans les dialogues migratoires déjà en cours, notamment avec les pays européens et l'UE, dans une optique gagnant-gagnant (y compris pour les migrants), qui permettra de faire face à la problématique de la fuite des cerveaux. De nouvelles formules pourraient ainsi être testées, notamment celles associant la mobilité et le développement des compétences (entre autres dans les domaines de l'e-mobilité, de la migration virtuelle, du travail nomade, de la migration circulaire et de l'économie des plateformes).
- Les partenariats en matière de migration et de compétences (Talent Partnerships) prévus par le nouveau Pacte de l'UE sur la migration et l'asile offrent des perspectives à cet égard. Les enseignements tirés des projets pilotes réalisés au Maroc permettent de mettre en œuvre des projets à plus grande échelle, associant les secteurs privés européen et marocain aux mécanismes de gouvernance et de mise en œuvre, organisant les voies de migration légale avec une analyse fine des besoins des marchés du travail et soutenant le développement de compétences adaptées (nouvelles compétences/qualifications, nouveaux métiers et dispositifs de formation tout au long de la vie).
- Les profils de compétences des immigrés pourraient faire l'objet d'études ultérieures et être pris en compte dans une stratégie d'optimisation de la contribution de la migration à la formation de capital humain.

En conclusion, la prise en compte de ces pistes d'action dans une Stratégie nationale sur les migrations et les compétences ou l'intégration de la migration, du développement et de l'optimisation des compétences dans les stratégies migratoires déjà adoptées semblent plus que justifiées. En tout cas, une dimension fondamentale serait l'intégration de la migration en tant que variable clé des politiques sectorielles de développement du capital humain (éducation et formation professionnelle), mais aussi d'emploi et de développement local.

# ANNEX I: STATISTICAL ANNEX

## Indicateurs économiques et démographiques généraux:

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
1 PIB (millions USD courants)	30 180,11	39 030,29	38 857,25	62 343,02	93 216,75	101 179,81	119 700,33	m
2 PIB par personne employée (en parité de pouvoir d'achat avec l'USD, prix constants de 2017)	m	14 140,42	15 281,94	17 032,17	19 689,62	23 441,37	25 401,74	m
3 Population totale en milieu d'année et par groupe d'âge	24 807 462	26 994 250	28 793 679	30 455 561	32 343 389	34 663 603	36 471 769	36 910 558
0-19 (%)	50,5 %	48,0 %	44,8 %	41,2 %	38,3 %	36,3 %	35,1 %	34,8 %
20-64 (%)	45,6 %	47,3 %	49,9 %	53,1 %	55,5 %	57,4 %	57,6 %	57,6 %
65 + (%)	3,9 %	4,7 %	5,3 %	5,8 %	6,1 %	6,4 %	7,3 %	7,6 %

## Indicateurs clés de la migration:

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
4.a Total des émigrants	1 748 251	1 884 066	2 077 160	2 473 209	2 863 810	2 984 804	3 136 069	3 262 222
4.b Migrants internationaux: émigrants (% de la population totale)	7,0 %	7,0 %	7,2 %	8,1 %	8,9 %	8,6 %	8,6 %	8,8 %
<b>Émigrants par sexe:</b>								
5.a Femmes (émigrantes)	763 564	843 606	942 764	1 104 229	1 281 985	1 401 223	1 489 163	1 554 794
5.b Femmes (% du total des émigrants)	43,7 %	44,8 %	45,4 %	44,6 %	44,8 %	46,9 %	47,5 %	47,7 %
5.c Hommes (émigrants)	984 687	1 040 460	1 134 396	1 368 980	1 581 825	1 583 581	1 646 906	1 707 428
5.d Hommes (% du total des émigrants)	56,3 %	55,2 %	54,6 %	55,4 %	55,2 %	53,1 %	52,5 %	52,3 %
6.a Total des immigrants	54 895	50 360	53 034	54 379	70 909	92 424	98 574	102 358
6.b Migrants internationaux: immigrants (% de la population totale)	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
<b>Immigrants par sexe:</b>								
7.a Femmes (immigrantes)	25 871	24 096	25 801	26 836	35 171	46 037	49 095	49 651
7.b Femmes (% du total des immigrants)	47,1 %	47,8 %	48,6 %	49,3 %	49,6 %	49,8 %	49,8 %	48,5 %
7.c Hommes (immigrants)	29 024	26 264	27 233	27 543	35 738	46 387	49 479	52 707
7.d Hommes (% du total des immigrants)	52,9 %	52,2 %	51,4 %	50,7 %	50,4 %	50,2 %	50,2 %	51,5 %
<b>Immigrants par groupe d'âge</b>								
0-19 (%)	27,9 %	27,2 %	26,5 %	26,0 %	24,0 %	22,9 %	21,6 %	21,5 %
20-64 (%)	59,7 %	61,0 %	62,1 %	63,1 %	65,8 %	68,1 %	69,7 %	70,0 %
65 + (%)	12,4 %	11,9 %	11,3 %	10,9 %	10,2 %	8,9 %	8,8 %	8,5 %
9.a Réfugiés (y compris les demandeurs d'asile) en milieu d'année	307	55	2 105	219	792	5 473	6 779	9 756
9.b Nombre de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile) en pourcentage du stock de migrants internationaux (immigrants)	0,6 %	0,1 %	4,0 %	0,4 %	1,1 %	5,9 %	6,9 %	9,5 %
10.a Transferts de fonds individuels, reçus (en Mio USD courants)	2 006,35	1 969,50	2 160,96	4 589,23	6 422,54	6 903,54	6 735,50	m
10.b Transferts de fonds individuels, reçus (% du PIB)	6,6 %	5,0 %	5,6 %	7,4 %	6,9 %	6,8 %	5,6 %	m
11.a Transferts de fonds individuels, versés (en Mio USD courants)	11,40	14,75	23,20	35,07	62,03	78,80	133,34	m
11.b Transferts de fonds individuels, versés (% du PIB)	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	m

	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2020
12 Nombre net de migrants	- 466 627	- 532 581	- 654 821	- 565 140	- 367 108	- 257 096
13 Taux annuel de variation du stock de migrants (pourcentage)	-1,7 %	1,0 %	0,5 %	5,3 %	5,3 %	2,0 %
14 Taux annuel de variation du stock de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile)	-34,4 %	72,9 %	-45,3 %	25,7 %	38,7 %	11,6 %

2020	
<b>Total des émigrants</b>	3 262 222
Principales régions de destination:	
Europe	2 910 179
Asie	174 814
Amérique du Nord	151 469
Principaux pays de destination:	
France	1 059 918
Espagne	785 884
Italie	451 960
Belgique	225 217
Pays-Bas	174 914
Israël	158 396
Allemagne	127 095
États-Unis d'Amérique	76 460
Canada	75 009
Royaume-Uni	22 476

2020	
<b>Total des immigrants</b>	102 358
Principaux pays d'origine:	
France	38 063
Algérie	14 497
Espagne	4 421
République arabe syrienne	3 676
Tunisie	2 781
Italie	2 045
Congo	2 028
Égypte	2 005
États-Unis d'Amérique	1 971
Sénégal	1 947

	2000	2005	2010	2015	2018	2019
<b>Migration des étudiants de l'enseignement supérieur</b>						
16 Taux de mobilité entrante (%)	1,5 %	1,3 %	1,9 %	1,8 %	1,9 %	2,0 %
17 Taux de mobilité sortante (%)	13,6 %	11,2 %	9,6 %	5,1 %	5,0 %	m
18 Total des étudiants de l'enseignement supérieur entrants	4 502	4 958	8 604	15 384	20 410	22 096
19 Total des étudiants de l'enseignement supérieur sortants	40 077	40 997	42 750	45 018	52 500	m
20 Flux net des étudiants de l'enseignement supérieur mobiles à l'échelle internationale	- 35 575	- 36 039	- 34 146	- 29 634	- 32 090	m

21.a Étudiants de l'enseignement supérieur entrants par pays d'origine (2019, top 5 des pays disponibles)	
Mali	2 744
Côte d'Ivoire	1 701
Guinée	1 608
Gabon	1 366
Sénégal	1 275

21.b Étudiants de l'enseignement supérieur sortants par pays de destination (2018, top 5 des pays disponibles)	
France	28 431
Ukraine (2019)	4 723
Allemagne	3 789
Italie	2 620
Espagne	1 967

Dernière mise à jour: fin mai 2021

### Sources:

Indicateurs: 1, 2, 10.a, 10.b, 11.a, 11.b – Banque mondiale (Indicateurs du développement dans le monde)  
 Indicateurs: 3, 12 – DAES de l'ONU, Perspectives de la population mondiale 2019  
 Indicateurs: 4.a, 4.b, 5.a, 5.b, 5.c, 5.d, 6.a, 6.b, 7.a, 7.b, 7.c, 7.d, 8, 9.a, 9.b, 13, 14, 15.a, 15.b – DAES de l'ONU, International Migrant Stock 2019, 2020  
 Indicateurs: 16, 17, 18, 19, 20, 21.a, 21.b – UNESCO

### Notes:

(1) Les données ne sont pas disponibles pour tous les pays d'origine et de destination

### Légende:

m = données manquantes

Cette collecte de données vise à fournir une description succincte mais complète de la dynamique de l'immigration et de l'émigration telle qu'elle s'inscrit dans le contexte économique et sociodémographique du pays. La plupart des indicateurs couvrent la période 1990-2020: un laps de temps suffisamment long pour observer des changements démographiques et migratoires importants. Un écart de cinq ans entre deux mesures a été laissé afin de rendre la description des données aussi concise que possible. Les valeurs de 2019 ont aussi été recueillies pour tous les indicateurs (lorsqu'elles étaient disponibles) afin de faciliter la comparaison avec les indicateurs économiques et les indicateurs relatifs à la mobilité internationale des étudiants pour lesquels la dernière année disponible est 2019 (ou, dans certains cas, 2018).

La principale limitation de cette collecte de données a trait au manque d'indicateurs disponibles et comparables sur les compétences et les qualifications des migrants. Il existe des indicateurs sur les compétences des migrants, mais la plupart du temps, ils proviennent d'enquêtes et/ou d'études nationales portant sur un groupe cible, une année et un pays en particulier.

Les indicateurs de l'UNESCO concernant les étudiants de l'enseignement supérieur qui migrent dans le but d'étudier à l'étranger, également appelés «indicateurs de mobilité internationale des étudiants», ont été recueillis pour tenter de combler ce manque d'informations sur les compétences des migrants. Bien que ces indicateurs ne représentent que partiellement la dimension des compétences, ils sont néanmoins régulièrement mis à jour et décrivent un aspect particulier de la migration.

La base de données du DAES de l'ONU a servi de source pour les indicateurs démographiques, les indicateurs sur les stocks migratoires et ceux sur les réfugiés. Les indicateurs économiques proviennent de la base de données de la Banque mondiale. La base de données de l'UNESCO est la source des indicateurs de mobilité internationale des étudiants.

### Indicateurs économiques et démographiques généraux:

	Description	Définition
1	PIB (millions USD courants)	Le PIB au prix des acheteurs est la somme de la valeur ajoutée brute de tous les producteurs résidents de l'économie, plus les taxes sur les produits et moins les subventions non incluses dans la valeur des produits. Il est calculé sans effectuer de déductions pour la dépréciation de biens fabriqués, ni pour l'épuisement et la dégradation des ressources naturelles. Les données sont exprimées en USD. Les chiffres en dollars relatifs au PIB sont convertis à partir des monnaies nationales en utilisant les taux de change officiels d'une seule année.
2	PIB par personne employée (en parité de pouvoir d'achat avec l'USD, prix constants de 2017)	Le PIB par personne employée est le produit intérieur brut (PIB) divisé par l'emploi total dans l'économie. Le PIB en parité de pouvoir d'achat (PPA) est le PIB converti en dollars internationaux constants de 2017 en utilisant les taux de PPA. Un dollar international a le même pouvoir d'achat par rapport au PIB qu'un dollar américain aux États-Unis.
3	Population totale en milieu d'année et par groupe d'âge	Estimations de la population totale, au 1 <sup>er</sup> juillet, exprimées en nombre et en pourcentage du total des groupes d'âge 0-19, 20-64 et 65+

### Indicateurs clés de la migration:

	Description	Définition
4.a, 5.a, 5.c	Total des émigrants, femmes (émigrantes), hommes (émigrants)	Stock de migrants internationaux (émigrants) en milieu d'année, des deux sexes, femmes et hommes
4.b	Migrants internationaux: émigrants (% de la population totale)	Le nombre de migrants internationaux (émigrants) divisé par la population totale. Les données sont exprimées en pourcentages.
5.b/d	Femmes/hommes (% du total des émigrants)	Le nombre de femmes/hommes immigrants divisé par le nombre total de migrants internationaux (émigrants).
6.a, 7.a, 7.c	Total des immigrants, femmes (immigrantes), hommes (immigrants)	Stock de migrants internationaux (immigrants) en milieu d'année, des deux sexes, femmes et hommes
6.b	Migrants internationaux: immigrants (% de la population totale)	Le nombre de migrants internationaux (immigrants) divisé par la population totale. Les données sont exprimées en pourcentages.
7.b/d	Femmes/hommes (% du total des immigrants)	Le nombre de femmes/hommes émigrants divisé par le nombre total de migrants internationaux (immigrants).
8	Immigrants par groupe d'âge	Le nombre d'immigrants dans un groupe d'âge donné, exprimé en pourcentage du nombre total de migrants internationaux (immigrants). Groupes d'âge: 0-19, 20-64 et 65+.
9.a	Réfugiés (y compris les demandeurs d'asile) en	Estimations du nombre de réfugiés. Ce stock est un sous-ensemble du stock de migrants internationaux (immigrants).

	milieu d'année	
9.b	Nombre de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile) en pourcentage du stock de migrants internationaux (immigrants)	Estimations du nombre de réfugiés en pourcentage du stock d'immigrants. Ces indicateurs sont fondés sur les estimations de fin d'année 2017 relatives aux populations de réfugiés ou de personnes se trouvant dans des situations similaires, établies par le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) et, le cas échéant, par l'Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA).
10.a/b	Transferts de fonds individuels, reçus (en Mio USD courants/% du PIB)	Entrée des transferts de fonds individuels dans le pays, exprimés en Mio USD courants et en % du PIB. Les transferts de fonds individuels comprennent les transferts personnels et la rémunération des salariés. Les transferts personnels comprennent tous les transferts courants en espèces ou en nature effectués ou reçus par des ménages résidents à destination ou en provenance de ménages non-résidents. Les transferts personnels comprennent donc tous les transferts courants entre personnes physiques résidentes et non-résidentes. La rémunération des salariés correspond aux revenus des travailleurs frontaliers, saisonniers et autres travailleurs temporaires qui sont employés dans une économie où ils ne résident pas et des résidents employés par des entités non-résidentes. Les données correspondent à la somme de deux postes définis dans la sixième édition du Manuel de la balance des paiements du FMI: les transferts personnels et la rémunération des salariés.
11.a/b	Transferts de fonds individuels, versés (en Mio USD courants/% du PIB)	Sortie des transferts de fonds individuels du pays, exprimés en Mio USD courants et en % du PIB. Les transferts de fonds individuels comprennent les transferts personnels et la rémunération des salariés. Les transferts personnels comprennent tous les transferts courants en espèces ou en nature effectués ou reçus par des ménages résidents à destination ou en provenance de ménages non-résidents. Les transferts personnels comprennent donc tous les transferts courants entre personnes physiques résidentes et non-résidentes. La rémunération des salariés correspond aux revenus des travailleurs frontaliers, saisonniers et autres travailleurs temporaires qui sont employés dans une économie où ils ne résident pas et des résidents employés par des entités non-résidentes. Les données correspondent à la somme de deux postes définis dans la sixième édition du Manuel de la balance des paiements du FMI: les transferts personnels et la rémunération des salariés.
12	Nombre net de migrants	Estimation du nombre d'immigrants moins le nombre d'émigrants
13	Taux annuel de variation du stock de migrants (pourcentage)	Taux annuel exponentiel estimé de variation du stock de migrants internationaux (immigrants), exprimé en pourcentage
14	Taux annuel de variation du stock de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile)	Taux de variation exponentiel estimé de la population de réfugiés (y compris les demandeurs d'asile) par an, exprimé en pourcentage
15.a	Régions et pays de destination principaux	Top 10 des pays de destination (et top 3 des continents de destination) pour les émigrants de la dernière année disponible, avec leur nombre respectif de migrants internationaux
15.b	Principaux pays d'origine	Top 10 des pays d'origine pour les immigrants au cours de la dernière année disponible, avec leur nombre respectif de migrants internationaux
16	Taux de mobilité entrante (%)	Nombre d'étudiants de l'enseignement supérieur provenant de l'étranger qui étudient dans un pays donné, exprimé en pourcentage du total des inscriptions dans l'enseignement supérieur dans ce pays.
17	Taux de mobilité sortante (%)	Nombre d'étudiants d'un pays donné qui étudient à l'étranger, exprimé en pourcentage du total des inscriptions dans l'enseignement supérieur dans ce pays.
18	Total des étudiants de l'enseignement supérieur entrants	Nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur venant de l'étranger qui étudient dans le pays
19	Total des étudiants de l'enseignement supérieur sortants	Nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur du pays qui étudient à l'étranger
20	Flux net des étudiants de l'enseignement supérieur mobiles à l'échelle internationale	Nombre d'étudiants de l'enseignement supérieur venant de l'étranger (étudiants entrants) qui étudient dans un pays donné moins le nombre d'étudiants d'un même niveau d'un pays donné qui étudient à l'étranger (étudiants sortants)
21.a/b	Étudiants de l'enseignement supérieur entrants/sortants par pays d'origine	Top 5 des pays d'origine/de destination des étudiants de l'enseignement supérieur mobiles, avec leur nombre respectif d'étudiants mobiles (dernière année disponible)

## ANNEXE II : LISTE DE PROJETS PERTINENTS

Cette liste non exhaustive inclut une sélection de projets ciblant le développement des compétences des migrants.

Titre du projet	Agent exécution	Montant et source de financement	Durée	Activités principales	Bénéficiaires
<p>Sharaka</p> <p>Sharaka : Favoriser l'intégration des MRE dans le développement territorial de l'Oriental (Maroc)   Migrations &amp; Développement (migdev.org)</p>	<p>Expertise France GIZ MCMREAM ANAPEC</p>	<p>5 200 000 € UE</p>	<p>2014-2017</p>	<p>Renforcement des capacités des institutions marocaines en charge des questions de migration et de développement Placement à l'international des travailleurs marocains Réintégration des MRE de retour au Maroc Intégration professionnelle des immigrés régularisés au Maroc</p>	
<p>Améliorer l'accès aux opportunités d'emploi à l'international pour la jeunesse marocaine</p> <p>Anapec</p>	<p>ANAPEC GIZ Banque mondiale</p>	<p>1 975 000 \$ Fonds de transition pour la région MENA</p>	<p>2015-2018</p>	<p>Renforcer les capacités institutionnelles en matière de présélection et de préparation des candidats dans le cadre d'un emploi à l'international Développer des partenariats durables en matière de placement entre les acteurs publics et privés concernés au Maroc et en Allemagne, au-delà du projet pilote Développer et partager des connaissances</p>	<p>100-150 jeunes Marocains qualifiés dans des secteurs affichant un déficit en main-d'œuvre en Allemagne</p>
<p>Appui à la migration équitable pour le Maghreb (AMEM)</p> <p>AMEM - Appui à la migration équitable pour le Maghreb : Libye, Maroc, Mauritanie, Tunisie (ilo.org)</p>	<p>OIT</p>	<p>2 400 000 € AICS (Agence italienne de coopération pour le développement)</p>	<p>2018-2021</p>	<p>Établir un système d'information intégré sur la migration de main-d'œuvre Mettre en place des mesures de renforcement des capacités des producteurs de données de la migration de travail Favoriser les mécanismes pour une coordination structurée des différents secteurs travaillant dans le domaine de la collecte et du traitement des données relatives à la migration de travail Faciliter l'identification des axes prioritaires de renforcement des capacités des institutions concernées</p>	

Titre du projet	Agent exécution	Montant et source de financement	Durée	Activités principales	Bénéficiaires
<p>Maghrib Belgium Impulse : Appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale en faveur des Marocains résidant en Belgique</p> <p>Open.Enabel - Belgian Development Agency / Maghrib Belgium Impulse : Appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale en faveur des Marocains résidant en Belgique</p>	ENABEL	1 250 000 € Belgique	2018-2022	<p>Mobiliser et accompagner des MRE porteurs de projet en Belgique pour la création et la commercialisation de leurs entreprises</p> <p>Sensibiliser les MRE aux perspectives entrepreneuriales dans leur pays d'origine et faciliter leurs démarches en Belgique</p> <p>Appuyer les institutions belges en charge de la promotion de l'entrepreneuriat afin qu'elles soient plus conscientes du potentiel des MRE</p>	
<p>PALIM : Pilot project Addressing Labour Shortage Through Innovative Labour Migration Models (Projet pilote répondant aux pénuries de main-d'œuvre grâce à des modèles innovants de mobilité)</p> <p>Projet pilote sur la migration régulière</p> <p>PALIM - European pilot project linking Moroccan ICT development and labour shortages in Flanders   Enabel - Belgian Development Agency</p>	<p>ENABEL</p> <p>ICMPD en partenariat avec :</p> <p>VDAB</p> <p>ANAPEC</p> <p>VOKA</p> <p>CGEM</p> <p>AGORIA</p> <p>APEBI</p>	1 421 626 € UE (Fonds Asile, migration et intégration)	2019-2020	<p>Formation pré-départ au Maroc (TIC, compétences non techniques, anglais et séances d'information sur la vie en Belgique)</p> <p>Encadrement dans l'optique de décrocher un travail au Maroc</p> <p>Perspective de travailler en Flandre</p> <p>Sessions d'information pour des entreprises flamandes</p> <p>Accompagnement de l'ANAPEC pour le développement de ses services</p>	120 diplômés marocains
<p>YGCA: Young Generation as Change Agents</p> <p>(Jeunes générations en tant qu'agents de changement)</p> <p>Projet pilote sur la migration régulière</p> <p>European Web Site on Integration - European Commission (europa.eu)</p>	<p>Centre International pour le développement des politiques migratoires</p> <p>Ministère de l'Enseignement supérieur</p> <p>Service espagnol pour l'internationalisation de l'éducation (SEPIE)</p> <p>Ministère espagnol du Travail et de l'Économie sociale</p> <p>MCMREAM</p> <p>Ministère marocain du</p>	2 625 378,83 € UE (95 % du Fonds Asile, migration et intégration)	2019-2020	<p>Formation d'orientation pré-départ sur le contexte politique et économique espagnol</p> <p>Réintégration avec des conseils individuels en matière de carrière et de démarrage pour accélérer l'intégration sur le marché du travail local</p>	100 licenciés marocains

Titre du projet	Agent exécution	Montant et source de financement	Durée	Activités principales	Bénéficiaires
	Travail et de l'Insertion professionnelle OIM				
<p>HOMERe: High Opportunity for Mediterranean Executive Recruitment (Haute opportunité en Méditerranée pour le recrutement de cadres d'excellence)</p> <p>Projet pilote sur la migration régulière</p> <p>CGEM-HOMERe Maroc : un partenariat au profit de l'employabilité des jeunes diplômés   CGEM</p>		2 624 847 € UE (Fonds Asile, migration et intégration)	2019-2020	<p>Programme international de stages</p> <p>Soutien aux employeurs français dans l'identification des profils d'étudiants pertinents</p> <p>Renforcement de la mobilité des jeunes étudiants/diplômés talentueux</p> <p>Appui logistique et facilitation des formalités juridiques en lien étroit avec les autorités nationales</p>	250 étudiants provenant d'Égypte, du Maroc et de Tunisie
<p>THAMM: (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa) (Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord)</p> <p>THAMM - Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord (ilo.org)</p>	OIT OIM GIZ Enabel	20 000 000 € UE (Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique) 5 000 000 € BMZ	2019-2022	<p>Établir des cadres politiques, législatifs, institutionnels et réglementaires dans le domaine de la migration légale</p> <p>Améliorer les mécanismes d'évaluation, de certification, de validation et de reconnaissance des compétences et qualifications des migrants</p> <p>Améliorer la gestion des connaissances et des données liées à la migration dans le domaine de la migration légale et de la mobilité</p> <p>Établir et améliorer les programmes de mobilité avec certains pays d'Afrique du Nord (Égypte, Maroc et Tunisie)</p> <p>Améliorer la coopération dans le domaine de la migration légale et de la mobilité, en particulier le placement</p>	

Titre du projet	Agent exécution	Montant et source de financement	Durée	Activités principales	Bénéficiaires
<p>Coopération Sud-Sud en matière de migration</p> <p>Action de Coopération Sud-Sud en matière de migration (giz.de)</p>	<p>Expertise France GIZ OFPPT Ministère délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration</p>	<p>8 613 500 € UE (Fonds fiduciaire d'urgence pour l'Afrique)</p>	<p>2019-2022</p>	<p>Renforcer la coopération Sud-Sud en matière de migration et la mise en œuvre des mémorandums d'entente respectifs entre le Maroc et le Sénégal, la Côte d'Ivoire et le Mali</p>	

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
APEBI	Fédération des technologies de l'information, des télécommunications et de l'offshoring
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CNC	Cadre national des certifications
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
FINCOME	Forum international des compétences marocaines à l'étranger
GIZ	Agence de coopération internationale allemande
HCP	Haut-Commissariat au Plan
MCMREAM	Ministère délégué auprès du ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger, chargé des Marocains résidant à l'étranger
MISMES	Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences
MRE	Marocains résidant à l'étranger
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OFPPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
OIT	Organisation internationale du travail
ONMT	Observatoire national du marché du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
PIB	Produit intérieur brut
SNE	Stratégie nationale pour l'emploi
SNFMDM	Stratégie nationale en faveur des Marocains du monde
SNIA	Stratégie nationale d'immigration et d'asile
UE	Union européenne

# BIBLIOGRAPHIE

Arab Barometre, *Arab Barometre V. Morocco Country Report*. 2019. Disponible sur: [https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/ABV\\_Morocco\\_Report\\_Public-Opinion\\_Arab-Barometer\\_2019.pdf](https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/ABV_Morocco_Report_Public-Opinion_Arab-Barometer_2019.pdf)

The Arab Weekly, *The heated debate in Morocco over brain drain*, 2019. Disponible sur: <https://the arabweekly.com/heated-debate-morocco-over-brain-drain>

Berriane, Mohamed , Hein De Haas and Katharian Natter, *Revisiting Moroccan Migrations*, 2016. Disponible sur: <https://books.google.it/books?id=dHRUDwAAQBAJ&pg=PT68&dq=collyer+morocco+competences+migration&hl=it&sa=X&ved=0ahUKEwiT8uvO767pAhXMwqYKHQIZCSIQ6AEIQjAC#v=onepage&q=skill&f=false>

Confédération suisse et OIT, *Étude de référence sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre au Maroc : Défis et opportunités – Rapport final*, 2015. Disponible sur: [https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/2015.04.17\\_Etude\\_gouvernance-migration-OIT.VF\\_.pdf](https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/2015.04.17_Etude_gouvernance-migration-OIT.VF_.pdf)

Conseil de la communauté marocaine à l'étranger, *Les compétences marocaines de l'étranger : 25 ans de politiques de mobilisation*, 2013. Disponible sur: [https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/2015.04.17\\_Etude\\_gouvernance-migration-OIT.VF\\_.pdf](https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/2015.04.17_Etude_gouvernance-migration-OIT.VF_.pdf)

ETF, *Migrations et compétences au Maroc. Résultats de l'enquête 2011-12 sur la migration et le lien entre compétences, migration et développement*, 2013. Disponible sur: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/CC3D1360326C17DBC1257BBE004E9255/\\$file/Migration&competences\\_Maroc.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/CC3D1360326C17DBC1257BBE004E9255/$file/Migration&competences_Maroc.pdf)

ETF, *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES)*. Maroc, 2015. Disponible sur : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/mesures-de-soutien-aux-migrants-en-matiere-demploi-et-de>

ETF, *Processus de Turin 2018–2020 Maroc*, 2020. Disponible sur: <https://docplayer.fr/208382712-Processus-de-turin-maroc-rapport-national.html>

HCP, *La migration internationale au Maroc. Résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*, 2020. Disponible sur: [http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-la-Migration\\_t21608.html](http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-la-Migration_t21608.html)

HCP, *Note sur les résultats de l'enquête nationale sur la migration forcée*, 2021. Disponible sur: [http://www.hcp.ma/Note-sur-les-resultats-de-l-enquete-nationale-sur-la-migration-forcee-de-2021\\_a2715.html](http://www.hcp.ma/Note-sur-les-resultats-de-l-enquete-nationale-sur-la-migration-forcee-de-2021_a2715.html)

Kachani M., *La question migratoire au Maroc*, 2019. Disponible sur: [La question migratoire au Maroc : Données récentes \(eui.eu\)](#)

Kouni M., *Fuite des médecins dans les pays du Maghreb central : raisons et impacts*, 2019. Disponible sur: <https://www.iemed.org/publication/fuga-de-medicos-en-los-paises-del-magreb-central-razones-e-impacto/?lang=fr>

Migration Policy Institute, *A Growing Destination for Sub-Saharan Africans, Morocco Wrestles with Immigrant Integration*, 2019. Disponible sur: <https://www.migrationpolicy.org/article/growing-destination-sub-saharan-africans-morocco>

Ministère délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la migration (MDCMRE), *Politique nationale d'immigration et d'asile : Rapport 2018*, 2018. Disponible sur: <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile--Rapport-2018.pdf>

Nechad A., *A Geo-Economic Approach to Brain Drain in Morocco*, 2018. Disponible sur: [http://www.jesd-online.com/dokumenti/upload/separated/Vol\\_5\\_No\\_1\\_Paper7.pdf](http://www.jesd-online.com/dokumenti/upload/separated/Vol_5_No_1_Paper7.pdf)

OCDE, *Talents à l'étranger : Une revue des émigrés marocains*, 2017. Disponible sur: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/talents-a-l-etranger-une-revue-des-emigres-marocains\\_9789264264304-fr#page8](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/talents-a-l-etranger-une-revue-des-emigres-marocains_9789264264304-fr#page8)

OIT, *Rapport « État des lieux du système d'information sur les migrations internationales de main d'œuvre depuis et vers le Maroc »*, Projet AMEM, Appui à la migration équitable pour le Maghreb, 2020. Disponible sur: [Rapport « État des lieux du système d'information sur les migrations internationales de main d'œuvre depuis et vers la Maroc » \(ilo.org\)](#)

Royaume du Maroc (2021), *Le nouveau modèle de développement. Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous*. Rapport général. 2021. Disponible sur: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms\\_818627.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/publication/wcms_818627.pdf)

Yahya K. et Cabrera M. S., *Policies to encourage return, mobility and transfer of technology and knowledge of the qualified diaspora. The case of Morocco*, 2017. Disponible sur <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36276>

# Where to find out more

Website

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

[facebook.com/etfeuropa](https://facebook.com/etfeuropa)

YouTube

[www.youtube.com/user/etfeuropa](http://www.youtube.com/user/etfeuropa)

Instagram

[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

LinkedIn

[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

E-mail

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)



European Training Foundation

