



La migration des personnes
hautement qualifiées.
Le cas du Maroc

Mohamed Khachani

CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2010/37

Série sur la migration hautement qualifiée
Module démographique et économique



CARIM
Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales

Notes d'analyse et de synthèse – Série sur la migration hautement qualifiée
Module démographique et économique

CARIM-AS 2010/37

La migration des personnes hautement qualifiées. Le cas du Maroc

Mohamed Khachani

Professeur d'économie, faculté des sciences juridiques, économiques et sociales,
Université de Rabat

Cette publication fait partie d'une série de publications sur la migration hautement qualifiée préparées pour le CARIM et présentées lors d'une rencontre organisée à Florence : "La migration hautement qualifiée de, vers et à travers les pays de l'Est et du Sud de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne" (30 novembre – 1 décembre 2009).

Cette série sera ensuite discutée à l'occasion de deux rencontres entre décideurs politiques et experts au cours du printemps 2010, dont les conclusions seront également publiées.

L'ensemble des travaux sur la migration hautement qualifiée est disponible à l'adresse suivante : <http://www.carim.org/MigrationHautementQualifiée>.

© 2010, Institut universitaire européen
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Ce texte ne peut être téléchargé et imprimé, en un seul exemplaire, que pour un usage strictement personnel et non collectif.

Toute autre reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Les demandes d'autorisation doivent être adressées à : carim@eui.eu

Dans les citations et références, ce texte doit être mentionné comme suit :

[Prénom et nom de(s) auteurs(s)], [*titre*], série : "CARIM AS", [n° de série],
Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):
Institut universitaire européen, [année de publication].

Les opinions exprimées dans cette publication ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant la position de l'Union européenne

Institut universitaire européen
Badia Fiesolana
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)
Italie

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>
<http://www.carim.org/>
<http://cadmus.eui.eu/dspace/index.jsp>

CARIM

Le Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales (CARIM) a été créé à l'Institut universitaire européen (IUE, Florence) en février 2004. Il est co-financé par la Commission européenne, DG AidCo, actuellement au titre du Programme thématique de coopération avec les pays tiers en matière de migrations et d'asile.

Dans ce cadre, le CARIM a pour objectif, dans une perspective académique, l'observation, l'analyse et la prévision des migrations dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne (signifiée par « la région » dans le texte ci-dessous).

Le CARIM est composé d'une cellule de coordination établie au Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) de l'Institut Universitaire Européen et d'un réseau de correspondants scientifiques établis dans les 17 pays d'observation : Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Palestine, Sénégal, Soudan, Syrie, Tchad, Tunisie et Turquie. Tous sont étudiés aussi bien comme pays d'origine, de transit que d'immigration. Des experts externes provenant des pays de l'Union européenne et des pays de la région contribuent également à ses activités.

Le CARIM conduit les activités suivantes :

- Base de données sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes ;
- Recherches et publications ;
- Réunions d'experts et rencontres entre experts et décideurs politiques ;
- Ecole d'été sur les migrations ;
- Information

Les activités du CARIM couvrent trois dimensions majeures des migrations internationales : économique et démographique, juridique et sociopolitique.

Les résultats des activités ci-dessus sont mis à la disposition du public par le site Web du projet: www.carim.org

Pour plus d'information

Consortium Euro-Méditerranéen pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales
Centre Robert Schuman
Institut universitaire européen (IUE)
Convento
Via delle Fontanelle 19
50014 San Domenico di Fiesole
Italie
Tél: +39 055 46 85 878
Fax: + 39 055 46 85 755
Email: carim@eui.eu

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

Résumé

Au Maroc, l'émigration des cadres hautement qualifiés a pris, en ce début de XXIème siècle une importance considérable. Le schéma explicatif du phénomène est assez complexe, la fuite des compétences se révélant être le produit de plusieurs facteurs inhérents à l'environnement professionnel, économique, social et politique. Cet article analyse les différents aspects de cette migration, en mettant l'accent sur les axes suivants : le contexte international, très favorable à l'exode des compétences ; l'ampleur du phénomène et les caractéristiques principales des compétences marocaines expatriés ; son incidence dans le pays d'origine, notamment le coût qu'il représente pour le Maroc. Cet article vise d'abord à montrer que, si pour l'individu et sa famille le bénéfice est évident dans la sphère socio-économique, l'exode des compétences conduit à d'immenses pertes pour les pays d'origine. Ensuite, il introduit les perspectives d'avenir et les solutions à envisager afin de faire de ces compétences expatriées une richesse mutuelle, tant pour les pays de destination que pour les pays d'origine, confrontés, sous le poids de la mondialisation, aux contraintes de la mise à niveau de leurs systèmes productifs.

Abstract

Since the 2000s, the emigration of highly-skilled Moroccans has become significant. The explanation for this phenomenon is quite complex: brain drain is, in fact, the consequence of the interplay of several factors including the occupational, economic, social and the political. This paper aims to highlight the following aspects of this kind of migration: the international context, which is very favourable to brain-drain dynamics; the magnitude of these emigration flows and the main characteristics of Moroccan highly-skilled migrants; and the effects of this phenomenon on Morocco. We show, in fact, that while emigration brings a net socio-economic gain at the individual level (both for emigrants and their families), it represents, from the macro-perspective, a huge loss for the country of origin. Finally, we discuss the perspectives and solutions that would make highly-skilled migration flows beneficial both for the origin and for the destination country.

Introduction

Au Maroc, l'émigration des cadres hautement qualifiés a pris en ce début de XXI^{ème} siècle une importance considérable. Cette forme de migration se démarque de l'émigration économique, devenue depuis les années 60 un phénomène social majeur, mais qui ne concernait en général que les éléments les plus vulnérables économiquement et les moins éduqués au sein de la société d'origine.

Ces compétences acquises à l'étranger ou dans le pays d'origine sont de plus en plus convoitées par les pays développés. Le schéma explicatif du phénomène est assez complexe. La fuite des compétences est le produit d'une conjonction de plusieurs facteurs inhérents à l'environnement professionnel, économique, social et politique.

Cette tendance est soutenue par la concurrence acharnée entre les pays du Nord. Ces derniers, déficitaires sur les mêmes segments du marché du travail, orientent leurs efforts de recrutement vers certains pays en développement qui sont parvenus à mettre en place au prix de très gros efforts des systèmes d'éducation performants.

L'analyse de ce phénomène nécessite de porter une attention particulière à quelques points précis :

- le contexte international ;
- l'ampleur de cette forme de migration ;
- l'incidence de l'exode des compétences sur les pays d'origine ;
- les perspectives d'avenir et les solutions à envisager afin de faire de ces compétences expatriées un atout pour le développement de leur pays d'origine.

1 Le contexte international

La relation dialectique entre savoir et développement est de plus en plus confirmée. Dans un monde condamné – pour paraphraser Alfred Sauvy – au progrès à perpétuité et où l'économie du savoir devient le levier du développement, la théorie ricardienne des avantages comparatifs semble obsolète. Les avantages compétitifs acquis constituent désormais la force motrice de la croissance.

Le rapport annuel de la Banque Mondiale sur le développement (Rapport de la Banque Mondiale, 1998-1999) avait pour thème « Le savoir au service du développement ». « Etre pauvre - peut-on y lire - ce n'est pas seulement avoir moins d'argent, c'est aussi avoir moins de connaissances ». Les éléments les plus prisés de ce « troisième capitalisme » ne sont plus d'ordre matériel, consacrant un renversement de la hiérarchie des actifs, les plus déterminants étant désormais immatériels (connaissance, traitement de l'information, etc.).

Dans le cadre de ce capitalisme qualifié de cognitif, la recherche scientifique et l'innovation technologique sont devenues plus que jamais les facteurs essentiels du progrès reléguant au second plan les avantages naturels - biens matériels et force de travail - comme en témoignent la percée des produits technologiques et la prépondérance de la nouvelle économie dans les échanges internationaux. Des pays dépourvus de ressources physiques se trouvent ainsi hissés, grâce à leur potentiel en *know-how*, au rang de puissances économiques. Cette « puissance matérialisée du savoir » est stimulée dans de nombreux pays industrialisés par l'afflux de compétences venues d'ailleurs. L'ostracisme des législations en matière d'immigration est rendu flexible, les politiques d'immigration de plus en plus restrictives sont ajustées en fonction des besoins du marché en personnel hautement qualifié.

Aux Etats-Unis, par exemple, on se flatte d'accueillir les élites mondiales en quête du « rêve américain ». Une sélection des candidats à l'exode permet à ce pays d'accueillir une élite scientifique provenant d'horizons divers dont le Maroc (Zekri, 2002).

Au Québec, les orientations politiques en matière d'immigration permettent d'augmenter le niveau des admissions des Marocains hautement scolarisés et dont le profil professionnel correspond aux besoins du marché du travail québécois (Dioury, 2001).

En France, le président Sarkozy est l'auteur du concept de "l'immigration choisie" visant à inverser la tendance et à recruter plus de main-d'œuvre qualifiée ayant reçu une formation technique et universitaire¹. La France souhaite ainsi faire passer le taux de l'immigration professionnelle de 7 à 50%² ; un nouveau titre de séjour "compétences et talents" existe depuis juillet 2006. D'une durée de trois ans, renouvelable, il s'adresse aux scientifiques, aux intellectuels, aux créateurs d'entreprise, aux artistes, aux sportifs de haut niveau et aux cadres à haut potentiel. L'attribution de ce titre, destiné à recruter des élites, est subordonnée à un accord de partenariat pour le co-développement avec le pays d'origine.

Les branches où on enregistre le plus grand déficit et qui donnent lieu à une guerre des talents sont les secteurs de pointe et notamment les NTIC. Les recruteurs du monde entier se disputent ces spécialistes formés dans certains pays comme l'Inde. C'est l'intérêt porté à ces spécialistes qui explique pourquoi les lauréats les plus convoités au Maroc sont ceux issus des 3 grandes écoles : l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs (EMI), l'Ecole Nationale Supérieure d'Informatique et d'Analyse de Système (ENSIAS) et l'Institut National des Postes et Télécommunications (INPT) dont un grand nombre de diplômés partent chaque année exercer leurs talents sous d'autres cieux³.

2. Evaluation de l'exode des compétences

Les diplômés des années 60 et 70 formés au Maroc ou ailleurs ont été absorbés facilement par le marché du travail local, essentiellement dans l'administration publique. Depuis les années 80, et suite à la mise en application du programme d'ajustement structurel, l'Etat qui était le principal employeur, offre moins d'opportunités d'embauche, ce qui a conduit nombre de diplômés à émigrer ou pour ceux ayant poursuivi des études à l'étranger à y rester et y chercher un emploi.

L'évaluation de ces recrutements est d'autant plus difficile que les canaux traditionnels de recrutement ont tendance à être supplantés par le net. Ce support permet de trouver les compétences voulues, ou qu'elles soient, dans un délai relativement rapide et à moindre coût⁴.

Les données disponibles permettent d'apprécier le niveau d'éducation de cette diaspora. L'évolution de la migration marocaine est marquée par la diversification croissante de la qualification des migrants sur les marchés de l'emploi des pays d'accueil, comme le démontre le cas du Canada où près de 35% des migrants ont un Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au Baccalauréat. Le niveau d'éducation des femmes est remarquable puisque 36% de celles qui ont une qualification, ont un diplôme universitaire.

¹ « La France veut choisir ses étrangers » in LE MATIN, 23 Janvier 2006.

² leFaso.net, 25 octobre 2007.

³ LIBERATION, 30 Novembre 2000.

⁴ Selon une étude réalisée par STEPSTONE, un site spécialisé, on est passé, dans le monde, de 25 000 CV en ligne en 1994 à 7,65 millions en 2000 et les prévisions pour 2002 approchent les 14 millions. In : La Vie Economique du 14/9/2001. Le cas de Stepstone est instructif à cet égard. Lancé en 1996, ce site est devenu le leader européen des portails de carrière et de recrutement. La vision de Stepstone est de fournir comme avantage compétitif essentiel et durable - des personnes de qualité - par l'innovation technologique. Stepstone publie chaque jour des milliers d'opportunités de carrière de qualité. Il existe plusieurs manières simples et rapides pour les candidats, de rechercher dans la base de données de ce site, des offres intéressantes. Actuellement, les sites de Stepstone sont visités à raison de plus de 3 millions de fois par mois Voir <https://www.stepstone.fr/A-propos-de-StepStone/historique.cfm>.

Tableau 1. Population marocaine au Canada âgée de 15 ans et plus selon le niveau de qualification, 2006

Niveau de qualification	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	2 720	16	2 730	18,9	5 450	17,3
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école des métiers	1 660	9,7	1 365	9,4	3 025	9,6
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un autre établissement supérieur non universitaire	2 890	17	2 370	16,4	5 260	16,7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au Baccalauréat	1 515	8,9	1 385	9,6	2 900	9,2
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au Baccalauréat	6 600	38,7	4 320	29,9	10 920	34,7
Aucun certificat, diplôme ou grade	1 660	9,7	2 295	15,9	3 955	12,6
Total	17 045	100,0	14 465	100	31 510	100,0

Source : Statistiques Canada (www.statcan.com)

Globalement, l'évolution de cette diaspora marocaine est marquée par une amélioration nette du niveau d'éducation supérieur, comme le confirme l'enquête menée par la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger (MRE) :

Tableau 2. Indice d'amélioration (IA) du niveau d'éducation supérieur des Marocains résidant à l'étranger au départ et en 2005 par pays de résidence (en %)

Pays de résidence	Niveau supérieur au départ (a)	Niveau supérieur en 2005 (b)	IA : (b)/(a)
France	8,4	22,8	2,7
Belgique	9,8	21,8	2,2
Allemagne	15,5	31,8	2,1
Pays Bas	19,0	31,3	1,6
Italie	14,0	15,8	1,1
Espagne	10,2	12,6	1,2
Autres pays	30,3	41,5	1,4
Ensemble	10,4	21,3	2,0

Source : Fondation Hassan II, 2008

Dès leur départ du Maroc, 10,4% des émigrants ont un niveau d'éducation supérieur, auxquels il faudrait ajouter ceux qui ont terminé le secondaire (40%) et qui peuvent entamer des études supérieures dans les pays d'immigration, ce qui montre l'importance de l'exode des diplômés.

Pendant le séjour, alors que la population des MRE qui a le niveau du secondaire reste stable à 40%, celle du niveau supérieur est multipliée par deux passant de 10,4% à 21,3%. Ceci est particulièrement vrai dans les pays d'immigration ancienne, notamment la France et la Belgique qui enregistrent respectivement des indices d'amélioration de 2,7 et 2,2, alors que dans les pays d'immigration récente, les progrès sont faibles (1,2 en Espagne et 1,1 en Italie).

Ces compétences peuvent s'exercer dans le monde des affaires. Les données disponibles pour l'Italie révèlent l'importance de l'entrepreneuriat migrant marocain. Il est probable que le nombre relativement important de ces entrepreneurs (29 095 personnes) intègre les indépendants.

Tableau 3. Entrepreneurs marocains en Italie au 30 juin 2008

Secteur d'activité	Effectif	%
Agriculture	81	0,3
Manufacture	1 143	3,9
Alimentation	222	0,8
Textile et confection	79	0,3
Mécanique	649	2,2
Autres industries	193	0,7
Construction	5 373	18,5
Commerce	18 873	64,9
Hôtellerie et restauration	90	0,3
Transport	1 401	4,8
Services professionnels	664	2,3
Services personnels	103	0,4
Non disponible	224	0,8
Total	29 095	100,0

Source : Ci Siamo - Fondazione Ethnoland, 2009

Selon l'enquête réalisée par le Centre d'Etudes et de Recherches Démographiques (CERED)⁵, les Marocains Résidant à l'Etranger ayant les statuts d'employeurs et indépendants représentent 9,4% de l'ensemble. Selon la même enquête, ils représentaient 10,9% de l'ensemble des hommes et 5% de l'ensemble des femmes en 2005, ce qui dénote l'importance relative de l'entrepreneuriat immigré.

En Belgique, le groupe le plus important des entrepreneurs extra-communautaires est celui des Marocains, soit 8% du total. Cet entrepreneuriat ethnique, ("ethnic niche" ou "créneau ethnique"), constitué d'un ensemble de petits magasins, restaurants, services et entreprises artisanales, comprend probablement une proportion importante de femmes. Aux Pays-Bas, elles représentent 12,0% des entrepreneurs marocains⁶.

⁵ HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

⁶ Ministère des affaires économiques (ondernemer-Shap monitor2006) Une *success story* impressionnante est celle de Rahma El Mouden, 48 ans, nommée "Amstellodamienne de l'année" en 2005, et reçue par la reine. Poussée par sa famille à épouser un Marocain déjà installé aux Pays-Bas, Rahma débarque à Amsterdam à l'âge de 16 ans, et deux ans après, elle est déjà mère de deux enfants. Contrairement à beaucoup de ses compatriotes, elle apprend rapidement le néerlandais, tout en travaillant comme femme de ménage. En 1997, elle décide de monter sa propre compagnie de nettoyage avec sept de ses collègues. Dix ans plus tard, son entreprise Nettoyage multiculturel d'Amsterdam emploie 330 personnes et affiche 5,5 millions d'euros de chiffre d'affaires. Son succès s'explique largement par la motivation d'une équipe constituée majoritairement de femmes immigrées et dans laquelle l'entreprise investit réellement, en assurant une formation professionnelle et linguistique.

Une étude récente pilotée par le Ministère Chargé de la Communauté Marocaine Résidant à l'Étranger en partenariat avec l'Organisation Internationale pour les Migrations fournit des éléments intéressants à ce sujet⁷ :

Selon cette étude, différentes institutions disposent d'informations fragmentaires sur ces compétences :

- la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, possède des informations sur les migrants marocains ayant réalisé des investissements économiques au Maroc ;
- le portail du Forum International des Compétences Marocaines à l'Étranger (FINCOME) recense les profils des migrants marocains ayant déposé leurs CV en vue de trouver un emploi ou de participer à un projet d'échange de compétences au Maroc ;
- le Centre National de la Recherche Scientifique et Technique (CNRST) dispose d'informations denses sur les compétences scientifiques marocaines expatriées venues au Maroc pour une mission de courte durée d'enseignement ou de recherche ;
- enfin les associations professionnelles marocaines à travers le monde disposent des listings de leurs membres⁸. Les principales associations disposant de ces listings sont :
 - o Association des Marocains des Grandes Ecoles (AMGE) : 3 600 membres,
 - o Association des Informaticiens Marocains en France (AIMAF) : 650 membres,
 - o Careers on Morocco (CoM) : 770 membres,
 - o Club des Investisseurs Marocains à l'Étranger (CIME) : 550 membres,
 - o Maroc Entrepreneurs (ME) : 14 500 membres.

Les membres de ces deux dernières associations font partie du tissu productif des pays d'accueil. Ils dirigent des PME dans plusieurs secteurs (construction, distribution, maintenance, audit, informatique etc.). Le principal objectif de ces associations consiste à assister les investisseurs marocains expatriés et leurs éventuels partenaires étrangers dans leurs démarches en vue d'investir au Maroc.

D'autres associations de moindre importance existent, telles l'Association Marocaine des Biologistes en France, l'Association Marocaine des Biologistes aux États-Unis, la *Moroccan Academic Research Scientists*, le Réseau des Intellectuels Marocains en Europe, l'association « Savoir et Développement ». D'une manière générale, le but de ces mouvements associatifs est de promouvoir les intérêts professionnels de leurs membres mais aussi leur socialisation, tout en assurant différentes formes de transferts et de partenariats avec les institutions du pays d'origine. Au total, l'étude du ministère et de l'OIM signale l'existence d'une base de compétences comptant près de 20 000 membres.

3. Les déterminants du phénomène

La fuite des compétences est le produit d'une conjonction de plusieurs facteurs. Leur effet cumulé semble entretenir une forte propension à émigrer. Les logiques qui sous-tendent ces flux sont à la fois endogènes et exogènes (push and pull factors) (Zekri, 2002).

Les facteurs endogènes, « push », sont de différentes natures et ne présentent pas la même intensité. À côté des facteurs d'ordre économique qui sont parmi les principales causes de la migration dans toutes ses formes, d'autres facteurs incitent aussi les compétences à s'expatrier. Ils sont d'ordre :

⁷ Ministère Chargé de la Communauté Marocaine Résidant à l'Étranger & Organisation Internationale pour les Migrations : Étude sur la contribution des Marocains Résidant à l'Étranger au développement économique et social du Maroc. Juin 2009. Doc non publié.

⁸ Voir www.aimaf.org ; www.biomatec.org ; <http://www.amge-caravane.com> ; www.marocentrepreneurs.com.

- **Politique** : la carence des mécanismes démocratiques assurant l'égalité des chances à tous les citoyens. Les mécanismes d' « ascension sociale » n'étant pas fondés exclusivement sur le mérite (la méritocratie), ils n'offrent pas par conséquent les mêmes chances à tous les citoyens.
- **Professionnel** : l'incapacité de l'économie nationale à répondre aux aspirations de ceux qui ont acquis un haut niveau de qualification.
- **socio-économique** : le chômage total ou partiel, souvent imputable à l'inadéquation entre la politique de l'enseignement et la politique de l'emploi. Les diplômés des années 60 et 70 formés au Maroc ou ailleurs ont été absorbés facilement par le marché du travail local, essentiellement dans l'administration publique. Depuis les années 80, et suite à la mise en application du programme d'ajustement structurel, l'Etat qui était le principal employeur, offre moins d'opportunités d'emplois, ce qui a conduit nombre de diplômés à émigrer ou pour ceux ayant poursuivi des études à l'étranger à y rester et y chercher un emploi.
- Cette absence de relais entre l'université et l'économie est aggravée par la **défaillance d'un système entrepreneurial** qui se distingue par le peu d'importance qu'il accorde à la recherche-développement et par un sous-encadrement de l'entreprise marocaine. Si l'on exclut les grands groupes industriels (OCP, ONA, etc) qui mènent une recherche inscrite dans leur stratégie de développement et qui tentent de développer des liens avec l'université, les PME, qui constituent plus de 95,0% du tissu industriel marocain, s'intéressent peu à la recherche et sont très peu innovatrices⁹.
- La modicité du **budget consacré à la recherche** : ce budget est difficile à évaluer à cause de l'absence de statistiques et/ou parfois de la rétention de l'information par des institutions ayant des activités de Recherche & Développement. Globalement, les dépenses totales du Maroc en matière de Recherche & Développement sont estimées à 0,7% du PIB, taux inférieur à la moyenne des pays développés (3,0%) et même à d'autres pays comme l'Inde (1,0%) ou la Corée du Sud (2,0%).
- A ces carences, on peut ajouter d'autres facteurs comme la faiblesse des moyens de stimulation intellectuelle (laboratoires, bibliothèques, associations professionnelles) et l'inertie bureaucratique (structures hiérarchiques rigides dans les entreprises et les institutions publiques).

Mais l'incubation du projet d'émigrer est souvent enclenchée sous l'effet de facteurs exogènes. L'exode des compétences, comme il a été déjà signalé, est intensifié par la demande internationale de main-d'œuvre qualifiée.

La mondialisation en cours joue un rôle important dans l'accélération de l'exode des élites. En effet, le décloisonnement des économies et l'ouverture des marchés ont des conséquences importantes sur l'organisation du travail. Les restructurations des systèmes productifs qui accompagnent ce processus engendrent un accroissement des besoins en personnel hautement qualifié. Dans ces nouvelles configurations organisationnelles, l'innovation joue un rôle central, ce qui requiert « l'existence d'un vivier important » de compétences scientifiques (Bouoiyour, 2002).

Ce phénomène est renforcé par l'adoption de politiques favorisant ces recrutements comme en témoigne la « la carte bleu » dans les pays de l'UE et bien avant la « green card » en Allemagne. Ces politiques engendrent la prolifération de sociétés de recrutement et la multiplication des sites spécialisés dans « la chasse aux talents ».

⁹ Selon une enquête, réalisée par le Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat auprès d'un échantillon de 250 unités industrielles, la moitié d'entre elles ont des structures productives et d'encadrement désuètes et en moyenne, sur 100 employés, à peine 5 occupent des fonctions d'encadrement et 6 des fonctions de maîtrise.

D'autres facteurs exogènes d'ordre professionnel incitent ces élites à émigrer. Il s'agit d'un environnement attractif dans les pays développés marqué par des conditions de travail et de vie séduisantes :

- la recherche d'excellence dans un environnement favorable au déploiement des capacités ;
- une flexibilité organisationnelle ;
- un esprit de compétition et de concurrence ;
- des perspectives de promotion dans l'emploi et dans l'accès aux opportunités ;
- les attractions sectorielles liées aux nouveaux métiers des nouvelles technologies.

Ces facteurs d'ordre professionnel sont soutenus par d'autres plutôt d'ordre personnel :

- les incitations salariales, les systèmes de promotion et les opportunités offertes,
- des systèmes de sécurité sociale performants,
- des possibilités d'aider les parents et d'accéder à un choix important pour les études des enfants (Zekri, 2002).

Ce drainage des compétences par attraction des citoyens les plus dynamiques dans les pays en voie de développement a des incidences importantes au niveau du pays d'origine.

4. Les incidences de l'exode des compétences

Si pour l'individu et sa famille le bénéfice est évident dans la sphère socio-économique, l'exode des compétences conduit à d'immenses pertes pour les pays d'origine. Il est pénalisant pour ces pays à au moins trois niveaux :

- d'une part, cette élite représente l'une des ressources les plus rares des pays en développement : le départ de ces compétences engendre forcément une dégradation du stock de compétences et de connaissances et entrave le processus de développement durable ;
- d'autre part, la formation de ces compétences est budgétivore parce qu'elle coûte cher et demande du temps (Khachani, 2009) ;
- enfin, le pays se trouve parfois contraint de faire appel à une expertise étrangère coûteuse pour des travaux qui auraient pu être réalisés par des nationaux s'ils n'étaient pas partis travailler ailleurs.

4.1 Le coût de l'enseignement universitaire

L'enseignement supérieur dans toutes ses composantes (universités, formation des cadres et formation professionnelle post-bac) accueille aujourd'hui près de 360 000 étudiants, en croissance de 3% depuis 2000, sur une population scolaire totale de 6.374.305. Ils représentent donc 5,6% de la population scolaire. Le secteur privé a doublé sa contribution à l'offre de l'enseignement supérieur depuis 2000 et accueille aujourd'hui près de 6% des étudiants." (Conseil supérieur de l'enseignement, 2008). Selon les données de l'UNESCO le taux brut de scolarisation tertiaire est passé de 9,4% en 1999 à 12,3% en 2008 (tableau 4).

Tableau 4. Taux brut de scolarisation tertiaire, diverses années

1999	2003	2007	2008
9,4	10,7	11,3	12,3

Source : UNESCO

L'Education nationale absorbe une part importante du budget général de l'Etat. Les données disponibles pour l'année 2007 indiquent que l'enveloppe budgétaire allouée au ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Formation des cadres et de la Recherche scientifique au titre de l'année 2007 s'élève à quelque 34,27 milliards de dirhams (MMDH), soit 25,7% du budget général de l'Etat. L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en absorbent 4,1%, niveau qui se maintient depuis 2002.

Tableau 5. Budget général de l'Etat hors dette par secteur, 2002 - 2007 (en %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Secteurs sociaux	36,5	37,5	37,6	34,8	34,5	34,3
dont Education et formation	27,6	28,5	28,6	26,2	26,3	25,7
<i>Education nationale</i>	22,7	23,7	23,7	21,4	21,4	21,1
<i>Enseignement supérieur et recherche scientifique</i>	4,5	4,3	4,3	4,3	4,4	4,1
<i>Formation professionnelle</i>	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4
<i>Alphabétisation et Education non formelle</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Secteurs productifs	9,2	8,1	7,5	6,6	5,9	5,8
Secteurs d'infrastructure	4,2	3,7	3,0	3,8	3,9	4,1
Secteurs d'administration et de services	32,8	31,6	32,2	28,9	29,3	28,2
Charges communes	17,3	19,1	19,7	25,9	26,4	27,6
Budget général de l'Etat	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: Ministère des Finances et de la Privatisation/Direction du Budget (dans Conseil supérieur de l'enseignement, 2008)

Le coût de l'exode des compétences comprend différentes composantes :

- le coût de formation depuis le préscolaire,
- le coût d'opportunité pour le pays d'origine : ce que perd le pays en l'absence de la compétence formée (productivité, revenus, etc.).

A ces coûts, il convient d'en ajouter d'autres, complémentaires :

- les coûts assumés par les familles des personnes formées (éducation, santé, logement, loisirs, etc.) ;
- le coût résultant de l'absence de la personne formée sur sa famille et éventuellement les enfants ;

Ainsi, l'évaluation de ce coût demeure une opération complexe, ce qui explique les divergences relevées dans les estimations disponibles. Le PNUD, par exemple, estime à 184 000 \$ l'investissement nécessaire pour la formation d'un cadre africain émigré, « une véritable dette à l'envers ». En fait, l'évaluation du coût de l'exode des compétences nécessite la disponibilité de données diverses et assez détaillées. Or, dans le cas du Maroc, un certain nombre de ces données sont soit non disponibles, soit difficiles d'accès. Par exemple, le coût de formation d'un cadre nécessite l'examen conjoint des budgets de fonctionnement et des budgets d'investissement des instituts et des écoles de formation de ces cadres (tout comme ceux des institutions scolaires depuis le préscolaire jusqu'à l'université). Or, dans la plupart des cas, les informations sur l'investissement et sa composition interne sont difficiles à produire¹⁰.

4.2 Coût de formation d'un ingénieur au Maroc

Le coût de formation d'un ingénieur comprend le primaire, le collégial et le secondaire qualifiant, les classes préparatoires et l'école de formation des ingénieurs¹¹. Les données relatives à l'année 2005 montrent que la formation d'un ingénieur au Maroc coûte, avant l'accès à l'école ou institut d'ingénieurs, en moyenne 95.460 dirhams (12.000 dollars environ).

Tableau 6. Coût de formation d'un ingénieur au Maroc jusqu'aux classes préparatoires, 2005

	Coût annuel	Nombre d'années	Total
Primaire	3 495	6	20 970
Collégial	5 464	3	16 392
Secondaire qualifiant	7 366	3	22 098
Classes préparatoires	18 000	2	36 000
Total		14	95 460

Source : Ministère de l'Éducation Nationale : Direction de l'évaluation et de la prospective

Comme déjà souligné, l'INPT, l'EMI et l'INSEAS sont les trois écoles ou instituts de formation des ingénieurs qui connaissent des flux de départ plus ou moins importants selon les périodes. C'est pour cette raison que nous allons limiter l'évaluation du coût à ces trois institutions, en nous focalisant sur le cas de l'INPT pour lequel des données assez précises sont disponibles.

Au sein de l'INPT, le coût unitaire de formation d'un ingénieur est de l'ordre de 93.380 dirhams par an. Ce chiffre a l'avantage d'inclure les investissements (amortissement), l'INPT disposant d'une comptabilité analytique adéquate. Si on y ajoute les frais des bourses (hors budget de l'institut), et les coûts de formation préalable, la formation d'un ingénieur INPT coûterait 389 700 dirhams.

¹⁰ Plus précisément, le problème réside dans l'évaluation de l'ensemble des investissements de l'institution en question, qui doivent être datés et désagrégés selon le type (terrains, bâtiments, équipement) afin de calculer les amortissements correspondants. L'absence de systèmes de comptabilité rigoureux, et notamment de comptabilité analytique, dans la très grande majorité des institutions de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur empêche de prendre en compte de manière précise la part de l'investissement (dans ses différentes composantes) dans le coût unitaire annuel (ou sur l'ensemble de la durée de formation).

¹¹ Pour l'ensemble de cet itinéraire, nous supposons que la personne qui fait des études d'ingénieurs a, de manière générale, eu un parcours sans incident, c'est-à-dire, a passé le nombre minimal d'années pour chaque stade de sa formation.

Tableau 7. Coût global de formation d'un ingénieur de l'Institut National des Postes et Télécommunications (INPT), année académique 2007/2008 (en dirhams)

Formation avant l'INPT	95 460
Formation INPT	294 240
Total	389 700

Source : Estimations sur la base des données du Ministère de l'Education nationale et de l'Institut National des Postes et Télécommunications

Deux remarques à ajouter ici. La première est que le coût de formation avant l'institut ne comprend pas l'investissement. En ce sens il est sous-estimé. La seconde est que le coût de formation d'un ingénieur INPT a beaucoup baissé ces dernières années. Selon certaines estimations, celui-ci représentait à la fin des années 1990 et au début des années 2000 le double de sa valeur actuelle (quelques 600.000 dirhams pour les trois années de formation). La baisse de ce coût est due, d'une part, à l'augmentation de l'effectif des élèves ingénieurs et, d'autre part à l'effort de rationalisation de la gestion opérée au sein de l'institut.

Concernant l'EMI et l'ENSIAS, le coût unitaire moyen de formation d'un ingénieur sur la période 2000-2007 est de 144.000 dirhams sur les trois années de formation, auxquelles il faudra ajouter les frais de bourse, ce qui donne un total de 158.100 dirhams par ingénieur. Le coût global moyen de formation est ainsi de l'ordre de 253 560 dirhams.

Tableau 8. Coût global de formation d'un ingénieur de l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs (EMI) ou de l'Ecole Nationale Supérieure d'Informatique (ENSIAS), année académique 2007/08 (en dirhams)

Avant l'école	95 460
A l'EMI-ENSIAS	144 000
Bourses	14 100
Total	253 560

Source : Estimations sur la base des données du Ministère de l'Education nationale

Mais, contrairement au cas de l'INPT, ce coût n'inclut pas l'investissement ni au sein des écoles en question, ni durant la période de formation préalable depuis le primaire. Ceci explique en grande partie la différence entre le coût de formation d'un ingénieur INPT et les ingénieurs lauréats des autres institutions. Mais ce n'est pas tout. La différence de statut entre l'INPT d'une part et l'EMI et l'ENSIAS, d'autre part, est une deuxième explication. En effet, l'EMI et l'ENSIAS font partie du système universitaire¹² et, à cet égard, disposent de budgets relativement limités, notamment en ce qui concerne le fonctionnement¹³. Ce n'est pas le cas de l'INPT sous tutelle de l'ANRT (Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications) qui bénéficie de budgets de fonctionnement et d'investissement plus importants. Une dernière explication concerne les effectifs d'élèves ingénieurs.

¹² L'EMI fait partie de l'Université Mohamed V-Agdal (Rabat) et l'ENSIAS fait partie de l'Université Mohamed V-Soussi (Rabat).

¹³ Le budget des écoles faisant partie des universités étant limité, celles-ci se trouvent dans l'obligation de trouver des compléments sur la base de projets et de coopération soit avec des entreprises ou avec des organismes publics, au niveau tant national qu'international.

En effet, l'effectif des élèves à l'EMI est trois fois plus élevé que celui de l'INPT, ce qui contribue en partie à la réduction du coût unitaire dans la première.

4.3 Coût de l'émigration des ingénieurs

Afin d'estimer le coût de l'exode des compétences, il faut disposer de données sur le nombre d'ingénieurs qui migrent à l'étranger. Or ces données sont rares et quand elles existent, elles sont incomplètes. Dans le cas de l'EMI, l'enquête annuelle menée par l'école ne permet pas de savoir combien d'ingénieurs formés au sein de l'école travaillent à l'étranger¹⁴. On sait néanmoins que le taux de migration des ingénieurs a été très élevé vers la fin des années 1990 et au début des années 2000, notamment avec la pénurie d'ingénieurs et d'informaticiens en Europe. Ce taux dépassait, selon les dires de certains responsables de l'école, les 50% certaines années. Actuellement, il serait de l'ordre de 5% à 10%. L'EMI a formé 5 890 ingénieurs depuis sa création en 1964 et jusqu'à la promotion de 2008. Mais avec la montée de l'effectif, ce sont 4 008 ingénieurs qui ont été formés depuis 1990. Si on considère que le phénomène de l'exode des compétences n'a commencé à être significatif que depuis cette date, et en prenant comme moyenne annuelle 15% des effectifs (chiffre à affiner par la suite selon la disponibilité des données)¹⁵, ce sont quelque 600 ingénieurs de l'école qui sont à l'étranger. La formation de ces ingénieurs aurait coûté au minimum 152 millions de dirhams au Maroc (presque 20 millions de dollars US)¹⁶.

En ce qui concerne l'INPT, le taux de migration change au même rythme que celui de l'EMI. L'enquête annuelle menée par l'INPT et l'Association de ses lauréats permet d'estimer entre 12% et 15% le pourcentage de lauréats qui partent en moyenne, avec une tendance à la baisse ces dernières années. Il faut rappeler ici qu'en 2000, c'est toute une promotion (34 lauréats) qui a migré. En appliquant le pourcentage de 15% on aboutit à un effectif d'ingénieurs INPT partis à l'étranger de l'ordre de 200. Ceux-ci auraient coûté au Maroc au moins 79 millions de dirhams (presque 10 millions de dollars US)¹⁷.

Si ces chiffres sont relativement faibles comparés aux grands pays « exportateurs » de compétences comme l'Inde, c'est que le nombre d'ingénieurs formés au Maroc reste encore limité. Afin de pallier ces insuffisances, le ministère marocain de l'Education a lancé un vaste programme de formation. Il s'est fixé l'objectif de doubler le nombre d'ingénieurs formés chaque année à l'horizon 2010 : 10.000 ingénieurs par an, contre 4 300 aujourd'hui¹⁸.

Si l'on projette le même taux de migration de nouveaux ingénieurs, soit 15%, à ces nouveaux lauréats, le Maroc risque de voir partir 1 500 de ses ingénieurs par an. Avec un coût unitaire (de fonctionnement) estimé à 250.000 dirhams¹⁹. Sur cette seule base, le coût annuel de l'exode des

¹⁴ Selon le directeur de l'EMI, le taux de réponse des lauréats étant faible, aucune conclusion fiable ne peut être tirée de cette enquête.

¹⁵ La direction de l'EMI compte mener une enquête à la fin de 2009 dont les résultats pourraient être plus significatifs. Le questionnaire sera allégé et les questions qui peuvent susciter la réticence des destinataires seront éliminées (par exemple les questions sur les salaires).

¹⁶ Ce chiffre, rappelons-le n'inclut pas l'investissement, ni le calcul d'actualisation (ni même le changement du coût unitaire suite à la montée des effectifs).

¹⁷ Le coût serait plus élevé en prenant en compte le fait que le coût unitaire était plus élevé dans les années 1990 et au début des années 2000. Les données disponibles ne permettent pas de donner des chiffres précis. Il serait plus élevé aussi si l'on décidait d'inclure l'investissement sur la période de formation du primaire aux classes préparatoires.

¹⁸ Pour soutenir ce programme, 64 millions d'euros ont été débloqués. Ils permettront de bâtir des locaux et d'acheter du matériel. Ce plan implique 28 écoles marocaines publiques ainsi que des institutions privées. In Usine nouvelle.com, 15 février 2007.

¹⁹ Cette estimation minimaliste se fonde sur le fait que la majorité des ingénieurs sont dorénavant des lauréats des universités, et que les effectifs d'ingénieurs par institution de formation ont tendance à augmenter, ce qui réduit les coûts de formation.

ingénieurs risque de s'élever à 375 millions de dirhams (47 millions de dollars US). Cette estimation minimaliste devrait être revue à la hausse en incluant, d'une part les investissements et, d'autre part, les coûts d'opportunité pour l'économie et la société marocaine.

Enfin, il convient de noter que dans le cas marocain, les pertes enregistrées sont d'autant plus préjudiciables à son économie que :

- d'une part ceux qui quittent le pays se recrutent plus souvent parmi les diplômés employables localement que parmi les diplômés en difficulté d'emploi ;
- d'autre part, le pays est confronté à des échéances cruciales : la mise à niveau de l'entreprise marocaine et les différents grands chantiers en cours (programme Emergence et autres programmes sectoriels) souffrent de cet exode des compétences. Or l'exigence de la mise à niveau et de la réalisation des gains de productivité suppose impérativement des modes de gestion centrés sur la compétence (Khachani, 2004).

L'exode des compétences reste donc un des principaux défis que doit relever le Maroc pour mettre à niveau son économie. Mais si on s'inscrit dans la logique de la liberté individuelle d'émigrer, il convient de concentrer les efforts sur la mise en place d'une politique de retour, dans le cadre d'une migration pendulaire de ces compétences.

5. Pour une approche win win win

Les incidences de cet exode des élites intellectuelles et scientifiques du Sud a donné lieu à une confrontation entre deux modèles (Gaillard A.M. et J., 1999) : les modèles « internationaliste » et « nationaliste ».

Le premier analyse le phénomène dans une optique de marché libéral où le talent se déplace vers le lieu où il est le plus productif et le mieux rémunéré. A ce titre, cette mobilité n'est autre que la manifestation de la liberté humaine.

Le second modèle s'inscrit dans l'analyse néo-marxiste et considère cette migration des élites comme « un pillage intellectuel délibérément mis en œuvre par le moyen de politiques migratoires sélectives au Nord ». Devant l'ampleur du phénomène, ce modèle a donné lieu à une analyse en termes de « transfert inverse de technologie ».

Ce "transfert inverse de technologie" permet aux pays d'accueil d'accroître leur potentiel scientifique aux dépens des pays émetteurs de ces flux migratoires. Le plus important consiste donc à trouver un juste équilibre entre ces flux. Ce souci d'équilibre ne relève en aucun cas de l'angélisme mais bien du pragmatisme le plus pur. Intensifier le *brain drain* du Sud vers le Nord privera, à terme, le Nord des débouchés sans lesquels aucune croissance européenne ne pourra être durable. Il faut donc chercher, avec les pays du Sud de la Méditerranée, des accords permettant de faire profiter l'Europe de la main-d'oeuvre dont elle a besoin tout en aidant les pays du Sud de la Méditerranée à mieux maîtriser leurs problèmes de capital humain. L'idéal est d'arriver à une situation de win-win-win : gagnant (pour la compétence), gagnant (pour le pays d'origine) et gagnant (pour les pays d'accueil). Il faut donc penser une stratégie qui permet de rendre ces compétences utiles à la fois dans les pays d'accueil mais aussi dans leurs pays d'origine et dépasser le discours culpabilisant. Ces compétences pourraient être les acteurs d'une migration circulaire permettant de réaliser des activités de co-développement.

Toutefois, il convient de souligner que l'attachement affectif et culturel de cette élite n'est pas suffisant. Il faut chercher l'accompagner par des incitations d'ordre économique et la création d'un environnement adéquat pour l'investissement. Cela suppose une révision par les diverses institutions de la perception du rôle actuel et potentiel des migrants.

C'est dans cet esprit que s'inscrivent quelques initiatives menées au Maroc :

- i. Le programme TOKTEN (*Transfert of Knowledge Through Expatriate Nationals*, ou transfert de connaissances par l'intermédiaire des nationaux expatriés) du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) a pour vocation d'identifier le potentiel scientifique à l'étranger²⁰. « L'objectif ... est d'appuyer les efforts du gouvernement pour renforcer les capacités techniques dans les secteurs et les institutions clés, la mise en place d'un mécanisme qui permet à des spécialistes marocains de contribuer effectivement au développement économique et social du pays ». Il s'agit de transférer la technologie étrangère par le biais des scientifiques expatriés en diffusant la production scientifique nationale à l'étranger, en participant de manière active à la recherche scientifique nationale et en multipliant les activités d'expertise au profit du Maroc. L'idée est séduisante et le bilan global de ce programme du PNUD à travers le monde (une cinquantaine de pays) a donné des résultats encourageants.

Dans le cas marocain, malheureusement, le programme est passé à la trappe. Le manque de ténacité et de moyens humains et la récupération politique ont fait que ce programme est passé aux oubliettes malgré quelques résultats timides qui, au demeurant, sont très en deçà des objectifs recherchés²¹. D'autres initiatives ont vu le jour, la plus importante d'entre elles étant le programme FINCOME.

- ii. Le programme FINCOME (Forum International des Compétences Marocaines Résidant à l'Etranger) constitue « un espace qui permettra d'instaurer des liens institutionnels avec les compétences marocaines à l'étranger ». Ce programme compte établir une base de données sur les compétences, aussi bien du secteur public que privé. La stratégie nationale de Mobilisation des Compétences des Marocains Résidant à l'Etranger poursuit notamment les objectifs suivants²² :
 - le soutien à la recherche et développement et à la formation ;
 - le transfert de technologie et du savoir-faire ;
 - l'aide à l'expertise, à l'élaboration de stratégies sectorielles de développement et à l'évaluation des projets et programmes de recherche ;
 - l'attraction de l'investissement et du partenariat d'affaires ;
 - la synergie entre compétences locales et celles des Marocains Résidant à l'étranger, notamment à travers les réseaux de recherche ;
 - la contribution au renforcement de la coopération bilatérale.

Dans le cadre de la mise en place du programme FINCOME, le CNRST et R&D-Maroc, avec le concours financier du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieure, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique, lancent chaque année un appel d'offres pour soutenir des actions qui impliquent des compétences marocaines résidant à l'étranger et qui bénéficient à une entité marocaine, publique ou privée. Le soutien concerne deux types d'actions : les expertises et les rencontres.

- iii. D'autres initiatives sont à mentionner, comme celles menées par des ONGs. Le cas de l'association « Savoir et Développement » (150 à 200 membres) est intéressant à signaler. Cette association a été créée en 1999 à l'initiative d'un certain nombre de chercheurs marocains appartenant à différentes disciplines (mathématiciens informaticiens, économistes, gestionnaires, etc.). En plus de ces scientifiques, l'association reste ouverte sur le monde

²⁰ Le document du projet TOKTEN a été signé par la PNUD et le ministère des affaires étrangères le 8 janvier 1990. La première rencontre de TOKTEN s'est tenue en juillet 1993 à Rabat et la seconde en juillet 1994 à Casablanca (Bouoiyour, 1995).

²¹ Citons à titre d'exemple, la mise en place d'un annuaire des compétences marocaines ainsi que la constitution d'un groupe de recherche très actif en génie industriel qui s'est constitué grâce aux rencontres TOKTEN.

²² Voir www.fincome.ma

professionnel, aux hommes d'affaires et aux jeunes porteurs de projets innovants. Le champ d'action de l'association couvre la plupart des régions françaises et certains pays européens et américains. L'objectif de l'association est de favoriser les transferts scientifiques et technologiques au profit du Maroc.

Si le Maroc est interpellé, les pays de résidence des émigrés hautement qualifiés sont aussi des partenaires importants dans la réussite des politiques de mobilisation des compétences expatriées. C'est pourquoi leur coopération est nécessaire tout au long de la mise en place des modalités d'intégration des compétences expatriées dans le développement de leur pays d'origine. Cette implication s'appuie sur des voies institutionnelles qui intègrent les transferts de savoirs des migrants qualifiés dans les projets de coopération.

6. Les compétences étrangères résidant au Maroc

Les données disponibles sur les immigrants résidant au Maroc mettent en évidence l'importance des compétences dans cette population, comme en témoigne la ventilation de ces migrants par catégorie socio-professionnelle. On peut apprécier le nombre relativement important de médecins, de pharmaciens, d'ingénieurs, de professions libérales ainsi que de directeurs, d'entrepreneurs et investisseurs.

Tableau 9. Résidents étrangers au Maroc par catégories socio-professionnelles, 2005

Catégories socio-professionnelles	Effectif	%
Sans emploi	21 350	35,1
Etudiants	12 129	19,9
Ouvriers	4 694	7,7
Directeurs	4 663	7,7
Retraités	3 300	5,4
Professions libérales	2 624	4,3
Ingénieurs	2 140	3,5
Commerçants	1 727	2,8
Spécialistes	982	1,6
Artisans	873	1,4
Entrepreneurs	820	1,3
Investisseurs	677	1,1
Médecins et pharmaciens	619	1,0
Agriculteurs	615	1,0
Militaires	268	0,4
Fonctionnaires	213	0,4
Chauffeurs	250	0,4
Artistes	177	0,3
Ecrivains et journalistes	83	0,1
Sportifs	84	0,1
Autres fonctions	2 553	4,2
Total Général	60 841	100,0

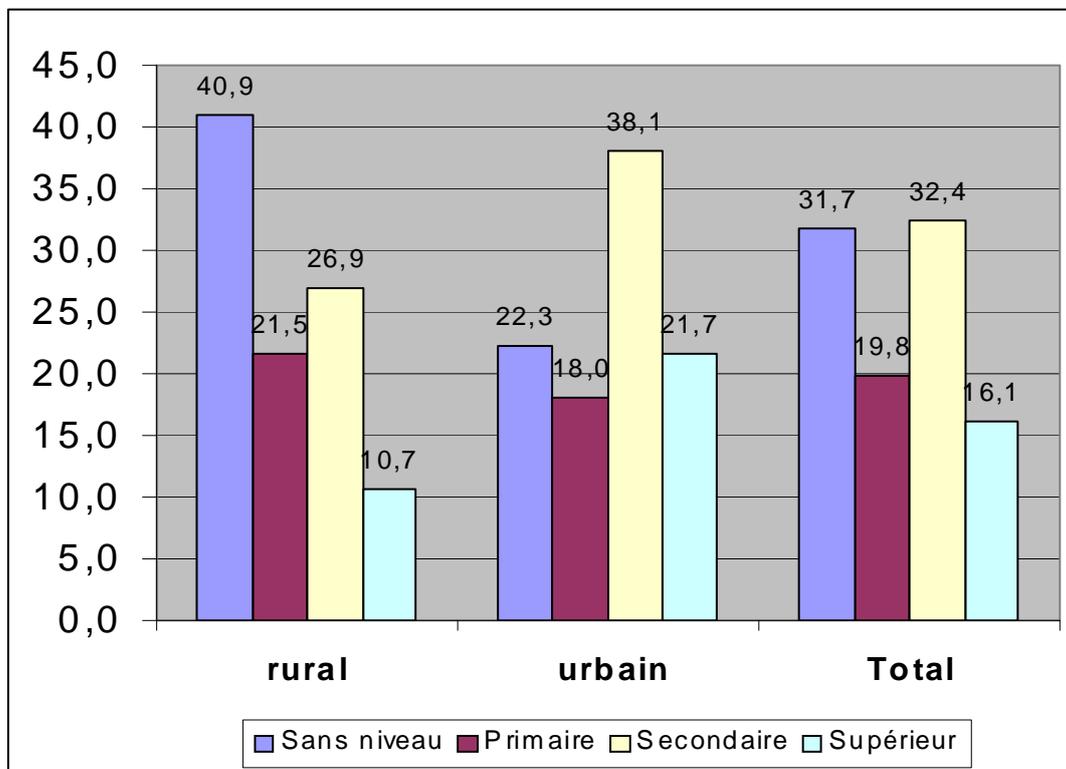
Source: Direction Générale de la Sécurité Nationale

Mais à côté de cette population, qui réside légalement au Maroc, on trouve d'autres migrants disposant d'un niveau supérieur ou de formation professionnelle. Certains travaillent au noir, d'autres sont en transit au Maroc.

Ceux qui travaillent « au noir » sont en situation irrégulière. Les inspecteurs du travail ont évalué récemment leur nombre à près de 3 000. 45 nationalités ont été recensées dont des Anglais, des Libanais, des Coréens et des Saoudiens. Mais les Chinois et les Français demeurent les plus nombreux. Tous les secteurs d'activités sont concernés, avec une forte concentration de travailleurs étrangers dans l'hôtellerie²³.

Quant aux migrants de transit, l'une des caractéristiques frappantes de cette migration est le niveau d'éducation relativement élevé des migrants, ce qui tranche avec l'image que l'on se fait des candidats à la clandestinité : 48,5% des interviewés ont un niveau supérieur au primaire, 32,4% sont de niveau secondaire et 16,1% sont de niveau supérieur. Ceux sans niveau d'instruction représentent moins du tiers des migrants (31,7%).

Graphique 1. Niveau d'éducation des migrants subsahariens par milieu de résidence (en %), 2006



Source : Association marocaine d'études et de recherche sur les migrations (AMERM), 2008

Force est de constater que les migrants subsahariens ne sont pas nécessairement des personnes disposant de leur seule force de travail comme atout, mais sont potentiellement et dans une proportion relativement importante, des cadres moyens ou supérieurs. Dans la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, les plus nombreux sont les diplômés des facultés qui représentent près de 8% de l'ensemble dont 8,5% d'hommes et 5,4% de femmes. Les diplômés techniques des Grandes Ecoles et Instituts sont rares (moins de 1%), les détenteurs de diplômes de technicien représentent un peu plus de 1% Enfin, ceux ayant un diplôme de qualification professionnelle représentent 2,8% de

²³ L'Economiste, 24 août 2007.

l'échantillon dont 2,6% d'hommes et 3,4% de femmes. Certaines nationalités sont sur-représentées parmi les diplômés du supérieur comme les Ivoiriens, les Sénégalais, les Camerounais, les Maliens et les Congolais²⁴.

Conclusion

C'est Jean BODIN qui disait : « il n'y a de richesses que d'hommes ». Dans le contexte actuel, le capital intellectuel véhiculé par l'Homme apparaît comme un atout majeur à privilégier dans toute politique de développement.

Mais le paradoxe de la mondialisation est qu'elle permet certes une circulation des capitaux, des projets et des idées, mais limite la circulation des personnes aux seules compétences dont les PVD ont cruellement besoin.

Indéniablement, l'exode des compétences est un phénomène qui se développe au grand dam des pays d'origine. C'est une question aux multiples enjeux. Afin de réduire cette forme de migration, il est nécessaire d'améliorer le contexte « social » et « cognitif » et créer un environnement professionnel favorable. Certes, réduire ces flux implique une politique volontariste, mais qui demeure la plupart du temps insuffisante parce que sans effet sur les facteurs d'attraction dans les pays développés. Face à l'irréversibilité de cette tendance, l'essentiel reste à imaginer et mettre en place des mécanismes pour que les flux migratoires des compétences deviennent une richesse mutuelle.

Les pays de résidence des émigrés hautement qualifiés sont des partenaires importants pour la réussite des politiques de mobilisation des compétences expatriées. C'est pourquoi leur implication est nécessaire dans les différentes phases de la mise en place des modalités d'intégration des compétences expatriées dans le développement de leur pays d'origine. Cette implication s'appuie sur une politique globale de coopération entre les pays de résidence des migrants et le Maroc et le renforcement de voies institutionnelles qui intègrent les transferts de savoirs des migrants qualifiés dans les modalités de coopération.

²⁴ Pour plus de détails voir AMERM, 2008.

Bibliographie

- Association marocaine d'études et de recherches sur les migrations (AMERM). 2008. « l'Afrique subsaharienne au Maroc : les réalités de la migration irrégulière », Publications de l'AMERM.
- Banque Mondiale. 1998. « Rapport annuel de la Banque mondiale », Washington DC.
- Banque Mondiale. 1998. « Rapport annuel de la Banque mondiale », Washington DC.
- Bouoiyour J. 1995. « Activités de recherche & développement au Maroc », in Alcouffe et Bès, *Evolution de la R&D et de l'intégration entre les pays maghrébins*. Commission Européenne, EUR 16950 FR, pp : 91-130.
- Bouoiyour J. 2002. « Réseaux scientifiques et techniques et transfert technologiques : quelques éléments d'analyse à travers l'expérience marocaines », in AMERM, *La migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences*, Imprimerie Al Karama, Rabat.
- Bouoiyour J. 2004. « Knowledge Transfer, Diaspora and development in Morocco » (in Arabic), Actes du Regional Expert Group Meeting *Towards Science and Technology Advancement and Innovation in the Arab Region*. Amman, Jordanie 29-30 Novembre.
- Bouoiyour J. 2006. "« Migration, Diaspora et développement humain », in Cinquantenaire de l'indépendance du Maroc, rapport sur le développement humain, Royaume du Maroc, pp. 457-483.
- Ci Siamo - Fondazione Ethnoland. 2009. « Immigrati imprenditori in Italia », Edizione Idos, Milan.
- Conseil supérieur de l'enseignement. 2008. « Etat et perspectives du système d'éducation et de formation, vol. 3 : Atlas du système d'éducation et de formation », CSE, Rabat.
- Dioury M. 2001. « Mondialisation et exode des compétences : le cas de la politique québécoise de l'immigration à l'égard des candidats marocains », in AMERM, *La migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences*, Imprimerie Al Karama, Rabat.
- Fondation Hassan II. 2008. « Marocains résidant à l'étranger. L'utilisation des transferts. Résultats d'enquête », Observatoire de la Communauté Marocaine Résidant à l'Etranger.
- Gaillard, A.M. et J. 1999. « Les enjeux des migrations internationales. De la quête du savoir à la circulation des compétences », L'Harmattan.
- Haut Commissariat au Plan & Centre de Recherches sur les Etudes Démographiques. 2005. «L'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil ».
- Khachani, M. 2004. « Les Marocains d'ailleurs : la question migratoire à l'épreuve du partenariat euro-marocain ». Publications de l'AMERM.
- Khachani M. (en coll. avec Mohamed Bensaid). 2009. « Migration pour le travail décent, croissance économique et développement : le cas du Maroc », Rapport BIT.
- Ministère Chargé de la Communauté Marocaine Résidant à l'Étranger & Organisation Internationale pour les Migrations « Étude sur la contribution des Marocains Résidant à l'Étranger au développement économique et social du Maroc. Juin 2009 ». Document non publié.
- Zekri A. 2002. « L'émigration élitiste Sud - Nord ou l'exode des cerveaux : Le cas du Maroc », in AMERM, *La migration Sud-Nord : la problématique de l'exode des compétences*, Imprimerie Al Karama, Rabat.

Bibliographie Web

www.aimaf.org ;

www.biomatec.org ;

<http://www.amge-caravane.com> ;

www.marocentrepreneurs.com ;

leFaso.net jeudi 25 octobre 2007

www.fincome.ma

<https://www.stepstone.fr/A-propos-de-StepStone/historique.cfm>