

Maroc, compétences et mondialisation migratoire

Mutations et pistes d'action

Driss El Yazami

Hicham Jamid

Cette note a bénéficié de la lecture et des remarques pertinentes de Farid El Asri, Nourredine Mouaddib, Abdessalm Marfouk, Jamal Bouiyour et Abdelmounnime El Madani. Qu'ils soient tous les cinq remerciés pour leur générosité et leur intelligence. Toute approximation ou erreur d'analyse est entièrement imputable aux deux auteurs.

Merci à Ghislaine El Abid et à Hanane Mazili pour leur aide documentaire et leurs réflexions précieuses.

Émigration des compétences et emballement médiatique

1. Au Maroc, depuis les années 1990, la question de « la fuite des cerveaux » fait l'objet d'un intérêt constant. Mais cet intérêt, du moins médiatique, a décuplé depuis le début de l'année 2019 et continue depuis. Ainsi, un premier recensement des articles publiés en français sur le net en 2019 a donné 122 occurrences. Cet intérêt médiatique est en même temps relayé et amplifié par les réactions des acteurs politiques.
2. Dès le début de l'année, le 14 janvier 2019, M. Said Amzazi, ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, est interpellé à la Chambre des représentants et avance le chiffre de 600 ingénieurs qui partent chaque année. Ce phénomène a un caractère « *universel* », déclare-t-il et découle « *d'une mobilité générale des compétences entre les continents, en quête de conditions de travail et de recherches scientifiques plus appropriées* ». Le « *Maroc ne présente pas d'incitations permettant de séduire ces compétences en vue de les récupérer* », et la solution consiste à « *créer de nouvelles formules de recrutement à même de garantir à ces compétences, désirant intégrer les universités et instituts de formation marocains, l'intégration dans des échelles plus adaptées à leur niveau de compétences et années d'expérience* » conclut M. le ministre. Quelques rares journaux rendent compte de cette réponse.
3. Le débat rebondit et connaît une accélération au début du mois de février 2019 avec la publication sur le site marocain *Rekrute.com* d'un communiqué de la société française ATOS, annonçant la tenue, le 14 février, dans un hôtel de Casablanca d'une journée de recrutement d'« *ingénieurs, développeurs et chefs de projets expérimentés* » pour travailler en France « *dès demain* ».

Le 4 février, M. Ismail Douiri (Directeur général du groupe Attijariwafabank) réagit par un tweet : « *Est-ce comme cela que le co-développement appelé des vœux des dirigeants de part et d'autre de la Méditerranée va se réaliser ? Pour ma part j'en doute et je déplore cette approche court-termiste d'un grand acteur de l'IT au Maroc* »¹.

De nombreux supports, dont notamment des sites internet, commencent alors à publier des articles sur « l'hémorragie des compétences nationales », « la chasse aux cadres marocains » avec des titres souvent catastrophistes.

Dans leur majorité, les articles publiés avancent sans vérification des chiffres sur le volume des départs et estiment très souvent que les autorités sont silencieuses à ce sujet et ne réagissent pas pour contrecarrer « l'hémorragie ».

Par ailleurs, certains articles et commentaires mettent en parallèle les départs des cadres marocains et l'émigration irrégulière (*hrig*) en s'appuyant sur les images relayées sur les réseaux sociaux².

Cette lecture de « la fuite des cerveaux » est reprise par des acteurs politiques qui interpellent le gouvernement par des questions parlementaires ou des déclarations : Mme Amale Amri de l'UMT le 5 février 2019 à la Chambre des conseillers, M. Jamal Benchekroun, chef du groupe PPS le 26 octobre 2019 à la Chambre des représentants, Mme Saadia Bensahli députée USFP le 9 décembre 2019.

¹ Le tweet a en apparence de l'effet puisque ATOS annonce l'annulation de la séance de recrutement. Mais rien n'indique que les entretiens d'embauche n'ont pas eu lieu par d'autres moyens.

² Le dernier exemple en date est la vidéo d'Anouar Boukharsa, champion de Taekwondo, jetant à la mer sa médaille depuis une embarcation en route vers les Canaries en octobre 2019. Deux mois après, le 31 décembre 2019, treize adolescents marocains, emprisonnés pendant une semaine à Abidjan en Côte d'Ivoire, ont été rapatriés à Casablanca alors qu'ils pensaient émigrer vers l'Europe. On se rappelle aussi l'écho sur les réseaux sociaux du décès le 25 septembre 2018 d'une jeune fille de 22 ans originaire de Tétouan, suite à des tirs de la marine marocaine contre une embarcation qui aurait refusé de répondre aux sommations.

L'intervention partisane la plus marquante est faite le 24 juin 2019 lors du débat à la Chambre des représentants sur la politique gouvernementale en direction des Marocains du monde. Après l'intervention du Chef de gouvernement, M. Omar Hjjira, député de l'Istiqlal déclare qu'il va évoquer « *des chiffres inquiétants malheureusement* » et avance que « *8000 cadres, 1.200 hommes d'affaires, 600 ingénieurs et 630 médecins ont quitté le Maroc en 2018* », d'après, affirme-t-il un rapport de l'Organisation internationale des migrations (OIM). Interrogé par nos soins, le bureau de l'OIM à Rabat a démenti l'existence d'un quelconque rapport spécifique sur « la fuite des cerveaux » au Maroc.

4. Si quelques commentateurs soulignent que la mobilité des compétences hautement qualifiées, est un phénomène qui concerne tous les pays, la majorité des articles présente le phénomène comme spécifique au Maroc et révélateur d'un échec politique du pays. A les croire, aucun effort ne serait entrepris par les pouvoirs publics pour réduire le départ des Marocains diplômés ou organiser et stimuler le retour des compétences déjà expatriées.
5. Ainsi, de nombreux journalistes et acteurs politiques considèrent cette forme d'émigration internationale comme un pillage du Maroc de son capital humain et une perte sèche pour son économie. Leur premier argument est que « l'exode/fuite des cerveaux » génère l'appauvrissement du Maroc, en le privant de ces travailleurs hautement qualifiés, engendrant de ce fait une régression du niveau moyen du capital humain au sein de la population active. Le deuxième argument est l'investissement public que le pays a réalisé dans l'éducation et la formation de ces migrants hautement qualifiés. Avec leur départ, le Maroc est perdant³. Le troisième argument est corrélé au déficit qu'induit l'émigration des travailleurs hautement qualifiés au PIB marocain. Faisant référence à un rapport du *British Medical Journal*, un hebdomadaire marocain estime en janvier 2020 que le départ des médecins et des cadres de la santé coûte au Maroc entre 0.10 % et 0.25 % du PIB, soit entre 1.1 milliard et 2.67 milliards de dirhams, sans oublier les répercussions sur la santé des Marocains⁴.

Le Maroc, partie prenante de la mondialisation migratoire

6. Il est incontestable que de nombreux cadres marocains hautement qualifiés émigrent ou souhaitent le faire ; de même, de nombreux étudiants marocains ayant achevé leurs études à l'étranger ne reviennent pas immédiatement au Maroc et préfèrent entamer leur carrière professionnelle dans le pays où ils ont obtenu leur diplôme ou dans un autre pays⁵. Il y a deux lectures possibles de ce phénomène.
7. La première que beaucoup de supports de presse et de « témoins » marocains⁶ privilégient consiste à dire que l'émigration des hautement qualifiés s'explique principalement par des causes endogènes et constitue un révélateur des dysfonctionnements du pays.

La seconde, qui nous semble la plus pertinente, est qu'il n'y a pas de spécificité marocaine en la matière et que de très nombreux pays du monde connaissent eux aussi « la fuite » de

³ Comme l'explique Speranta Dumitru, « le présupposé de cet argument est que l'investissement dans l'éducation crée des obligations pour ceux qui en bénéficient : une obligation d'exercer son métier dans le pays ou de rembourser le coût de l'éducation ». Dumitru, Speranta (2009), « L'éthique du débat sur la fuite des cerveaux », *Revue européenne des migrations internationales*, Vol.25 (1), pp. 119-135.

⁴ <https://www.challenge.ma/la-fuite-des-medecins-et-des-cadres-de-sante-coute-cher-au-maroc-127873/>

⁵ Il est aussi incontestable que des Marocains tout aussi nombreux émigrent de manière irrégulière ou souhaitent le faire. Mais il s'agit d'une dynamique migratoire différente qui ne fait pas l'objet de cette note. Notons néanmoins que là aussi, il est imprudent d'avancer des chiffres sur le volume global du *hrg*.

⁶ Des journaux français ont aussi consacré des articles à ce phénomène, *le Monde* et *le Figaro* notamment, donnant d'une certaine manière, plus de légitimité et de force à l'engouement médiatique.

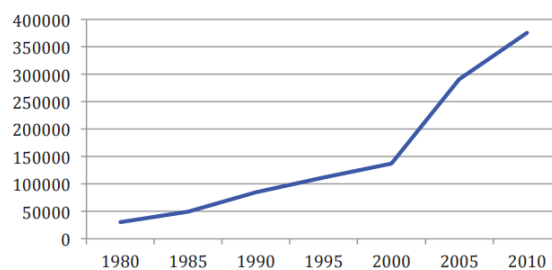
leurs compétences. Vue sous cet angle, l'émigration des compétences marocaines n'est pas spécifique et révèle en fait son insertion inégale dans la mondialisation migratoire.

8. Cette mondialisation migratoire s'est développée depuis les années 1990 et se caractérise en premier lieu par une amplification des mobilités humaines et leur généralisation à toute la planète : « *De locales majoritairement, elles sont devenues globales* » rappelle Hervé Le Bras⁷ qui souligne que « *ce sont les classes moyennes, éduquées mais peu fortunées, qui fournissent les gros bataillons de la migration et elles sont de plus en plus nombreuses dans le monde* ». Le même chercheur note que « *le rôle du savoir et plus exactement du capital humain s'est accru* », ce que confirme Catherine Wihtol de Wenden : « *le taux d'expatriation des migrants qualifiés dépasse ainsi dans toutes les régions le taux d'expatriation global, mais c'est en Afrique et en Amérique latine qu'il est le plus élevé* ». Parallèlement à ces départs des très qualifiés, on assiste à la croissance de la mobilité étudiante, une mondialisation du marché scientifique, mais aussi à un développement de l'emploi peu qualifié dans un marché très segmenté avec des « niches » (les métiers du *care* ou les saisonnières marocaines de la fraise par exemple⁸).

Dans les pays du Sud, dont le Maroc, mais aussi dans les pays développés du Nord, le désir d'émigrer se renforce et ses ressorts se diversifient⁹ : « *Auparavant, on migrait pour survivre. Aujourd'hui, on migre pour se réaliser* » (Philippe Fargues).

9. Quelques éléments tirés de la base de données IAB¹⁰ constituée par Brücker, Capuano et Marfouk en 2013 confirment la normalité, pourrions-nous dire, de l'émigration marocaine qui ne diffère pas fondamentalement des tendances migratoires internationales des récentes décennies. Dans 20 pays de l'OCDE, on a ainsi noté une augmentation de 274% de résidents marocains hautement qualifiés entre 2000 et 2010, et en 2010, plus de 375 300 Marocains âgés de 25 ans et plus, résidant dans un des pays de l'OCDE étaient titulaires d'un diplôme universitaire. Cette évolution, loin d'être récente, s'est amorcée dans les années 1980 et a connu une nette accélération en début du présent millénaire.

Les Marocains hautement qualifiés de plus de 25 ans dans les pays de l'OCDE (1980-2010)



Source: IAB Database (Brücker, Capuano and Marfouk 2013)¹¹

⁷ Hervé Le Bras, 2017, *L'âge des migrations*, Édition Autrement, 150 p.

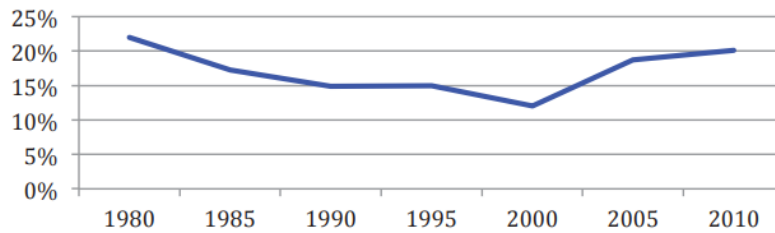
⁸ Arab Chadia, 2018, *Dames de fraises, doigts de fées, les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne*, Ed. En Toutes Lettres, 185 p.

⁹ L'aspiration à l'émigration concerne toutes les couches sociales marocaines. Cette tendance a été saisie par la dernière enquête nationale réalisée en 2018-2019 par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) auprès d'un échantillon de 5 765 individus non migrants. Selon cette enquête, près du quart (23,3%) des non migrants ont l'intention d'émigrer. L'enquête montre également que l'intention à l'émigration varie de manière significative selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction. Elle concerne plus les hommes que les femmes, plus les personnes âgées de 15 à 29 ans que celles âgées de 45-59, et plus les personnes ayant un niveau d'études secondaires ou supérieures que celles n'ayant aucun niveau d'instruction. https://www.hcp.ma/Premiers-resultats-de-l-Enquete-du-Haut-Commissariat-au-Plan-sur-la-Migration-Internationale-au-cours-de-2018-2019_a2443.html

¹⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung / Institute for Employment Research

¹¹ <https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx#Sources>

Taux d'émigration des Marocains hautement qualifiés de plus de 25 ans dans les pays de l'OCDE (1980-2010)



Source : IAB Database (Brücker, Capuano and Marfouk 2013)¹²

10. À partir de sa base de données sur les immigrés (DIOC), l'OCDE a dressé le portrait des migrations en provenance des pays africains vers ses pays membres et leur évolution entre les années 2000-2001 et 2015-2016¹³. Publié en juin 2019, le rapport de l'OCDE souligne que la part de ceux ayant un niveau d'éducation supérieur est passée de 24 % en 2001 à 30% en 2016. Selon le rapport, certains pays africains connaissent des taux d'émigration importants de leurs diplômés comme le Rwanda (44,4%), le Djibouti (38,3%), la Sierra Leone (37,6%), ou encore la République du Congo (34%). Pour le Maroc, l'OCDE estime que sur les trois millions de Marocains résidant dans l'un de ses pays membres, 17 % ont un niveau d'éducation élevé. Le rapport souligne qu'en revanche, au Canada, près de deux tiers des émigrés marocains sont diplômés du supérieur et ils sont 46 % à l'être aux États-Unis. Avec le Royaume-Uni, ces trois pays semblent être ceux qui attirent le plus les émigrés marocains diplômés du supérieur mais font aussi partie des pays où le niveau d'éducation des émigrés dans leur ensemble est le plus élevé.

L'émigration des compétences : motifs endogènes et exogènes

11. Dans ce contexte marqué par l'éclosion de « l'économie du savoir », dominée par la production et la circulation des connaissances, et face à un marché du travail mondialisé, dans lequel les compétences et le savoir-faire professionnels des individus sont désormais des dispositifs capitaux pour réguler ses différents segments, l'émigration des compétences est un phénomène tout à fait ordinaire. Elle concerne donc aussi bien les pays du Sud que du Nord.

Cependant, les motivations de départ à l'étranger des compétences marocaines traduisent aussi des causes personnelles et professionnelles, dictées par les besoins, les attentes, les circonstances et les conjonctures inhérentes à chaque individu. Les motifs de ces départs sont, à des échelles différentes, une combinaison de facteurs endogènes et exogènes. Les facteurs endogènes sont propres aux individus, au Maroc, et les facteurs exogènes sont ceux dérivés des pays d'attraction.

Nous distinguerons trois grandes catégories de facteurs endogènes.

12. Les personnes à haut niveau de formation et de qualification professionnelle émigrent là où elles sont mieux rémunérées et plus productives. La prospection d'un meilleur environnement professionnel, conjuguée aux limites d'une carrière professionnelle dans le pays d'origine ou aux besoins de formation et de perfectionnement dans certains domaines techniques, expliquent en partie ces départs.

¹² <https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx#Sources>

¹³ OCDE, 2019, Quelles évolutions des migrations africaines vers les pays de l'OCDE ? Note d'information sur les données migratoires, n° 5, 8 p. <https://www.oecd.org/fr/migrations/mig/Migration-data-brief-5-FR.pdf>

Conjointement à ces motivations professionnelles, l'émigration des compétences s'explique également par le désir de disposer d'un cadre de vie propice à l'épanouissement personnel et aux libertés et de vivre dans un environnement social moins contraignant, notamment pour les femmes.

Il y a enfin le souci d'assurer un meilleur avenir à ses enfants en leur garantissant des systèmes de scolarisation et de formation performants. La cause du départ dépasse donc le seul cadre individuel et se détermine aussi par des considérations familiales et sociales.

13. Parmi les facteurs exogènes, il y a fondamentalement la compétition internationale au sujet des compétences hautement qualifiées, notamment dans certains domaines.

En effet, conscients des enjeux stratégiques du capital humain dans un monde fortement concurrentiel et en constante évolution, certains pays développés du Nord déploient des moyens conséquents d'attraction des meilleurs étudiants et des compétences les plus qualifiées des pays du Sud¹⁴. Cette attractivité est exercée à travers divers moyens.

14. Il y a en premier lieu l'offre d'un environnement scientifique et professionnel favorable et attrayant (laboratoires et centres de recherche bien équipés, des pôles scientifiques et professionnels ouverts à l'initiative individuelle, favorables à la recherche et à l'innovation).
15. En second lieu, plusieurs pays européens notamment ont adopté des directives pour simplifier et accélérer les procédures d'attribution de visas, de titres de séjour et de permis de travail pour les professions réputées en tension¹⁵. En France par exemple, un mois après son élection, Emmanuel Macron a annoncé lors du *Salon Viva Technology* le lancement du nouveau dispositif administratif appelé *French Tech Visa*. Ce dispositif est destiné à simplifier et à accélérer les démarches de demande de visas et d'accès aux titres de séjour « Passeport-Talents » pour les professionnels étrangers et leurs familles souhaitant venir travailler ou investir en France dans le secteur de la technologie.
16. D'autres pays, comme le Canada et l'Australie, ont adopté des politiques migratoires qui visent à attirer les travailleurs hautement qualifiés, sélectionnés au regard de leurs compétences intrinsèques sans que leur arrivée soit conditionnée par la préexistence d'une offre d'emploi. Au Canada, tous les candidats potentiels à l'immigration sont sélectionnés à partir d'un système de points suite d'une évaluation très élaborée de leurs compétences, de leurs expériences professionnelles, de leurs niveaux d'éducation et de la connaissance des deux langues officielles du pays, l'anglais et le français. En Europe par exemple, depuis 2009, une Carte Bleue européenne donne à des personnes hautement qualifiées en provenance de pays situés hors de l'UE le droit de résider et de travailler dans un pays de l'Union pour autant qu'elles possèdent des qualifications professionnelles élevées (diplôme universitaire, par exemple) et un contrat de travail ou une offre d'emploi ferme assorti(e) d'un salaire élevé par rapport à la moyenne du pays de l'UE où se trouve le poste¹⁶.
17. Enfin le recrutement à la source, au Maroc même, des compétences par l'envoi de recruteurs « chasseurs de têtes » pour auditionner des candidats à l'émigration, notamment en informatique, l'octroi de bourses aux étudiants (bourses d'études) et aux professionnels (bourses de stages), l'offre de postes à l'international par les sociétés internationales présentes au pays et la création de réseaux d'anciens étudiants, constituent autant de modalités de renforcement de l'émigration des compétences.

¹⁴ Ce qui n'empêche évidemment pas une rivalité vivace entre pays développés.

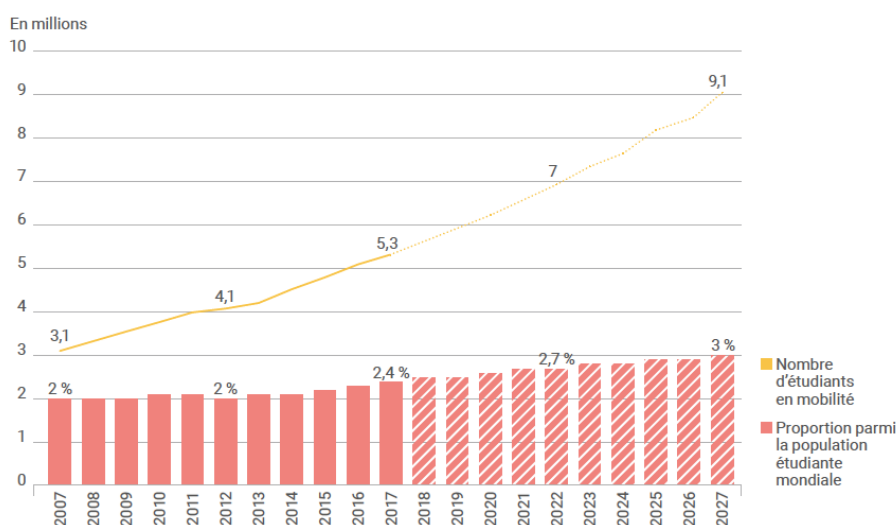
¹⁵ Les professions en « tension » sont celles dans lesquelles il existe des difficultés de recrutement, requièrent du personnel qualifié et dont l'offre est souvent insuffisante.

¹⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32009L0050>

Le Maroc, une double fonction dans la mobilité étudiante internationale

18. D'après les chiffres avancés par l'UNESCO, le nombre d'étudiants en mobilité internationale est en hausse soutenue : de près de 2 millions en 1998, ce chiffre atteint 5,3 millions en 2017, et l'organisation internationale s'attend à ce que les effectifs dépassent les 9 millions à l'horizon de 2027. Toutefois, si étudier hors de son pays est de plus en plus courant, cela ne concerne qu'une minorité d'étudiants. La proportion des étudiants en mobilité internationale parmi la population étudiante mondiale est passé de 2% en 2007 à 2,4 % en 2017. Elle devrait atteindre les 3 % en 2027. Mais « *leur influence, estime Hervé Le Bras, dépassera largement ce faible pourcentage* ».

Évolution de la mobilité étudiante (2007-2027) et proportion parmi la population mondiale



Source : données de l'Institut statistique de l'UNESCO (ISU)

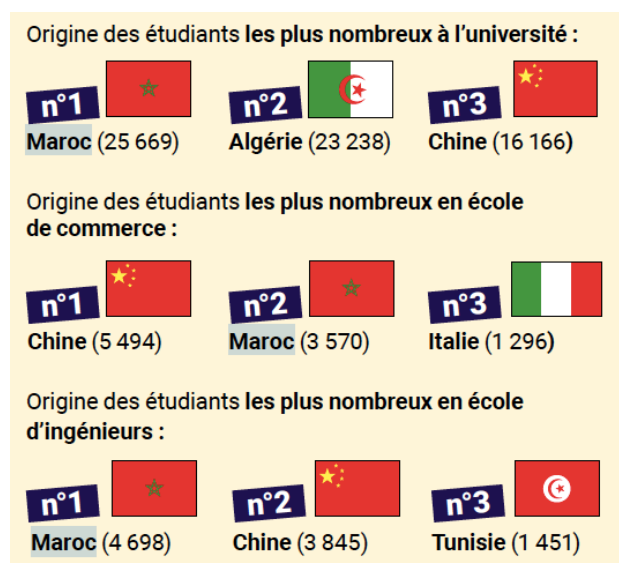
19. La destination de ces étudiants « *dessine ... une carte des relations et des rapports de puissance entre États* » avec « *une domination universitaire mondiale* » occidentale. Les nations universitaires dominantes sont les USA (un cinquième des effectifs étudiants mondiaux en mobilité), le Royaume-Uni, l'Australie, la France, l'Allemagne, la Russie, le Japon, le Canada, l'Irlande, La Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, la Suisse, la Belgique. En termes de mobilité sortante d'étudiants, la Chine, l'Inde et l'Allemagne sont les trois premiers pays et la France est au sixième rang mondial. Il faut enfin noter que certains pays émergent comme pays d'accueil d'étudiants dont l'Arabie saoudite, la Russie, la Chine, la Turquie, ... et dans une certaine mesure le Maroc. « *Des hubs régionaux émergent ainsi (Turquie, Malaisie, Emirats arabes unis, Maroc) qui modifient les flux en renforçant la régionalisation de la mobilité et se posent en rivaux des grands pays traditionnels d'accueil* » (Campus France, Chiffres clefs, mars 2019). Dans le domaine universitaire donc aussi, on assiste à une compétition internationale pour attirer des étudiants étrangers. Les motivations des Etats sont de trois ordres semble-t-il : financières, de prestige et d'influence. Pour les étudiants, c'est la recherche d'un diplômé côté dans un marché de l'emploi globalisé qui semble être la principale motivation.
20. Les chiffres de Campus France, l'agence qui administre l'arrivée des étudiants étrangers dans l'Hexagone, montrent que le nombre des étudiants étrangers inscrit dans les différents établissements français a atteint plus de 358 000 pour l'année universitaire 2018-2019, et ce sont les étudiants marocains qui arrivent en tête du classement avec plus de 41 000

étudiants, soit 12 % de l'effectif total, devant les étudiants algériens, chinois, italiens et tunisiens.

Top 6 des pays d'origine des étudiants étrangers en France (2017-2018)

Pays d'origine	Nombre d'étudiants	Part	Évolution sur 5 ans (2013-2018) ⁽⁴⁾	Rang	
				2013	2018
Maroc	41 729	12 %	+23 %	1	1
Algérie	31 196	9 %	+42 %	3	2
Chine	28 436	8 %	-6 %	2	3
Italie	14 692	4 %	+58 %	5	4
Tunisie	13 025	4 %	+10 %	4	5
Sénégal	12 415	3 %	+39 %	7	6

Source : La mobilité étudiante en France, Agence Campus France, février 2020



Source : La mobilité étudiante en France, Agence Campus France, mars 2019

21. Dans ce contexte de mondialisation étudiante (Mazzella, 2009), le Maroc se place aujourd'hui comme un carrefour significatif de mobilités étudiantes dans l'espace méditerranéen. Il est à la fois un pays pourvoyeur d'étudiants à l'étranger, mais également un pays qui attire de plus en plus d'étudiants en mobilité internationale, dont le nombre ne cesse de s'accroître. Selon une brochure de l'Agence marocaine de la coopération internationale (AMCI) publiée en 2019¹⁷, 13 000 étudiants étrangers avaient été enregistrés par l'agence durant l'année académique 2017/2018, dont 11 000 étudiants originaires d'Afrique subsaharienne, principalement du Mali, du Sénégal, de la Mauritanie, du Niger et de la Côte d'Ivoire. 85% d'entre eux bénéficiaient d'une bourse du gouvernement marocain.

¹⁷ Créée en 1986, l'AMCI gère la politique de coopération Sud/Sud du Maroc. Elle constitue le canal officiel pour l'inscription des étudiants étrangers dans le secteur universitaire public, gère l'octroi des bourses, les programmes de coopération et d'assistance technique et l'aide humanitaire.

Selon le ministère de l'Enseignement supérieurs, plus de 7 000 autres étudiants étrangers étaient inscrits dans différentes écoles et universités privées marocaines durant l'année universitaire 2016-2017.

Cette politique aurait permis de former quelques 23 000 étudiants issus de 47 pays du continent dont 12 000 en droit, économie et sciences humaines, 9 000 ingénieurs et techniciens et 2 000 médecins et techniciens de la santé.

Les mobilités étudiantes depuis et vers le Maroc (UNESCO, 2019)¹⁸

D'où viennent les étudiants étrangers au Maroc		Où partent les étudiants marocains	
Pays d'origine	Nombre	Pays de destination	Nombre
Mali	2 343	France	29 733
Côte d'Ivoire	1 344	Ukraine	3 538
Guinée	1 337	Allemagne	3 097
Congo	1 217	Italie	2 261
Mauritanie	1 150	Espagne	1 700
Gabon	1 104	Russie	1 643
Sénégal	921	États-Unis	1 578
Niger	794	Canada	1 377
Tchad	769	Romanie	917
Comores	599	Belgique	810
Burkina Faso	564	Royaume-Uni	669
Cameroun	474	Turquie	649
Tunisie	438	Émirats arabes unis	513
France	422	Arabie Saoudite	461
Guinée-Bissau	369	Suisse	460
Togo	331	Tunisie	348
Libye	304	Malaisie	147
Djibouti	294	Jordanie	104

¹⁸ <http://uis.unesco.org/fr/uis-student-flow>. L'UNESCO ne fournit pas de données concernant le nombre des étudiants marocains en Chine, mais au début de la pandémie du COVID 19, le Maroc a rapatrié 167 étudiants (dont 52 jeunes filles) de la ville de Wuhan.

Palestine	282	Qatar	95
Yémen	247	Hongrie	78
Bénin	232	Pays-Bas	70
Rép. Centrafrique	213	Mauritanie	55
Oman	204	Corée de Sud	54
Guinée équatoriale	199	Pologne	54
Arabie Saoudite	199	Finlande	53
Madagascar	177	Japon	53
Nigéria	150	Autriche	40
Ghana	148	Suède	30
Malaisie	120	Australie	28
Italie	120	Danemark	27
Jordanie	103	Luxembourg	27
Algérie	99	Oman	25
États-Unis	85	Égypte	23
Gambie	71	Côte d'Ivoire	21
Syrie	71	Bulgarie	20
Danemark	66	Portugal	20
Espagne	62	Norvège	19
Turquie	52	Grèce	13
Iraq	51	Nouvelle Zélande	11
Liban	40	Niger	7

Trente ans de politique marocaine de mobilisation des compétences

22. Le Maroc fait partie des pays d'émigration qui ont mis en place un dispositif institutionnel conséquent dédié à ses ressortissants établis à l'étranger, tout comme il a été un des premiers pays à se poser la problématique de la mobilisation de ses compétences expatriées. Ainsi, et dès les années 1990, de nombreux programmes et actions ont été lancés par les trois principales institutions dédiées : La Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger (créée en 1990), le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et le Conseil de la communauté marocaine à l'étranger, fondé en 2007¹⁹. Des ONG de migrants marocains ou de descendants de migrants et des acteurs économiques du secteur privé ont eux aussi pris des initiatives dans ce sens. Enfin, plusieurs expériences ont été aussi menées à l'initiative des partenaires internationaux du Maroc, dans le cadre bilatéral ou multilatéral.

Pour certains acteurs, le retour définitif des Marocains hautement qualifiés était recherché. C'était ainsi le but de certains forums d'emploi organisés à l'étranger à destination des étudiants et des entreprises marocaines. Mais dans la plupart des cas, l'objectif était davantage de mobiliser les compétences temporairement, voire même à distance, depuis les pays où elles résident. A cet égard, trois expériences institutionnelles méritent d'être rappelées brièvement : TOKTEN, FINCOME et MAGHRIBCOM.

23. Régi par une convention signée avec le Maroc le 8 janvier 1990 et piloté par le ministère des Affaires étrangères, TOKTEN-Maroc²⁰ a principalement donné lieu à trois rencontres entre compétences installées à l'étranger et des institutions au Maroc, organisées en juillet 1993, juillet 1994 et juillet 1995. Intervenant dans des circonstances politiques très particulières (fin du programme d'ajustement structurel, préparation de l'alternance), TOKTEN-Maroc a été finalement peu concluant selon certains chercheurs²¹ et le programme n'a pas été reconduit. Pour le bureau du PNUD au Maroc, la responsabilité en revient aux autorités marocaines, qui auraient dû prendre la relève : « *le concept est d'abord et avant tout basé sur l'amorce du programme par le PNUD, en partenariat avec le pays concerné, qui le supervise le temps de l'appropriation par le pays bénéficiaire* » (Badri Tajedinne, ex-responsable du programme Tokten-Maroc au PNUD)²².
24. Néanmoins, il s'agit bien de la première fois où le Maroc se pose ouvertement et publiquement la problématique de la mobilisation de ses compétences ; il semble aussi que les premiers réseaux, formels et informels, de compétences marocaines expatriées ont été établis à l'occasion ou dans la suite de ces rencontres. Il faut enfin noter que le programme TOKTEN est mis en place quasiment en même temps que la Fondation Hassan II pour les MRE et la création, pour la première fois, d'un département ministériel dédié aux Marocains expatriés, en lieu et place du ministère de l'Emploi, en charge jusque-là de l'émigration. Comme si les

¹⁹ L'article 2 du Dahir du 6 octobre 1993 instituant l'Académie Hassan II des sciences et des techniques stipule qu'elle doit « *contribuer à l'élaboration d'une politique des ressources humaines scientifiques de nature à attirer des éléments de valeur et, en particulier, à offrir les structures d'accueil et l'environnement intellectuel et matériel suffisants pour fixer efficacement dans le pays, les chercheurs marocains de valeur sollicités ou employés par les laboratoires et centres de recherche étrangers* ».

²⁰ TOKTEN (*Transfert of Knowledge Through Expatriate Nationals*) est un programme du PNUD lancé en 1977 en Turquie qui a pour objectif principal de mobiliser des professionnels pour mettre leurs compétences au service de leurs pays d'origine pour des missions de courte durée. Depuis son démarrage, le programme aurait soutenu autour de 5 000 volontaires dans 49 pays.

²¹ Bouoiyour, Jamal (2006), « *Migration, Diaspora et développement humain* », in *Le Maroc possible, une offre de débat pour une ambition collective*, Rapport du cinquantenaire de l'indépendance du Maroc, pp. 457-483. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/37014/1/MPRA_paper_37014.pdf

²² El Asri, Farid, (2012), *Les compétences marocains de l'étranger : 25 ans de politiques de mobilisation*, Ed. CCME, 192 p.

autorités marocaines prenaient conscience des mutations émergentes des populations installées à l'étranger et tentaient de s'y adapter en termes d'institutions et de politiques.

25. Préparé dès 2003 et lancé officiellement en 2007, le programme FINCOME (Forum international des compétences marocaines à l'étranger), n'est pas sans lien avec le programme TOKTEN, même s'il s'est voulu aussi en rupture. Après quatre années environ de maturation et de concertations²³, FINCOME est lancé solennellement en mai 2007 lors d'une réunion internationale placée sous le Haut patronage de Sa Majesté le Roi et en présence du Premier ministre, qui lance un appel aux compétences marocaines de l'étranger. Associant des acteurs publics (ministères et Centre national de la recherche scientifique et technique, CNRST), privés (Confédération générale des entreprises du Maroc, CGEM) et de la société civile (Association Recherche et développement) ainsi que le PNUD, FINCOME propose aux compétences de l'étranger de les soutenir pour effectuer des missions d'expertise, organiser des rencontres de travail entre experts nationaux et experts de l'étranger, monter des projets ou des entreprises innovants ayant comme finalités le transfert de savoir ou de savoir-faire. Le programme est doté d'un système de gouvernance inclusif en apparence mais au final lourd et « assez inopérant »²⁴.
26. Deux bilans publics du programme FINCOME ont été établis à notre connaissance : l'étude conjointe du ministère délégué auprès du Premier ministre Chargé de la Communauté marocaine Résidant à l'Etranger (MCCMRE) et de l'Organisation internationale des migrations (OIM)²⁵ en 2009 et l'étude réalisée par Farid El Asri pour le compte du CCME. Leurs conclusions sont mitigées. A l'actif du programme, il y a d'abord la relance de l'intérêt public pour la problématique de la mobilisation des compétences expatriées, l'élaboration pour la première fois d'une stratégie et l'implication de plusieurs parties prenantes publiques et privées. Des actions précises ont été réalisées et soutenues. Parmi les difficultés relevées, il y a la question des ressources humaines affectées au programme et l'incapacité des partenaires d'agir seuls par manque de coordination et de visibilité sur le rôle opérationnel de chacun dans les activités du programme.²⁶ Au final, il semble bien que seul le CNRST a continué à mettre en œuvre une partie du programme, en soutenant, au-moins jusqu'en 2017 à en croire son site, des missions d'experts marocains de l'étranger. Soixante à soixante-dix experts auraient été ainsi soutenus annuellement, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur.
27. Initié en 2009 par le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger, MDM-Invest est un fond d'aide à l'investissement, destiné à encourager tout Marocain résidant à l'étranger souhaitant réaliser un projet au Maroc ou d'y étendre une activité déjà existante. Géré par la Caisse Centrale de Garantie (CCG), ce fond permet aux investisseurs de bénéficier d'une subvention pouvant atteindre 10%, plafonnée à un montant de 5 millions de dirhams, du coût de leur projet. Toutefois, pour bénéficier de cette prime, l'apport de l'investisseur doit couvrir

²³ Signature d'une nouvelle convention avec le PNUD en 2002 qui évoque entre autres Tokten, réunion du Comité interministériel permanent de la recherche en juillet 2003, validation de stratégie Fincome par une commission interministérielle en collaboration avec le PNUD en avril 2004, prise en charge de la stratégie Fincome par le ministère délégué Chargé des Marocains de l'étranger en juillet 2006, etc. Farid El Asri, *op. cit.*, pp. 105-114.

²⁴ Ce système prévoyait un Conseil de direction et d'orientation, présidé par le Premier ministre, un Comité de coordination et de suivi, supervisé par le ministère des Marocains résidant à l'étranger, un secrétariat exécutif de ces deux instances placées audit ministère, une cellule opérationnelle centrale de gestion au ministère et des cellules de gestion auprès de l'ANAPEC, CNRST, INDH, CGEM et Recherche et développement. Enfin un coordinateur national avait été prévu.

²⁵ Etude lancée le 1^{er} novembre 2008 et achevée le 30 juin 2009.

²⁶ Voir : https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/morocco/Etude_contribution_MRE_au_developpement_du_Maroc.pdf

au minimum 25% du montant total du projet, sous forme d'un apport en devises à verser ou à transférer dans un compte en dirhams dédié au projet. Quant au reliquat, il peut être financé soit par un crédit bancaire, soit par tout autre apport en numéraire. D'après les critères de la CCG, sont éligibles au MDM-Invest les investissements, de création ou d'extension, d'un montant égal à 1 millions de dirhams, promus directement par un MRE seul ou associé à des investisseurs marocains ou étrangers. En revanche, les seuls secteurs économiques concernés par MDM-Invest sont l'industrie et les services liés à l'industrie, l'éducation, l'hôtellerie et le secteur de la santé. D'après son bilan au 31 décembre 2018, la CCG a traité 14 dossiers pour un co-financement dans le cadre du fond MDM-Invest, qui s'élève à 12 millions de dirhams²⁷.

28. En janvier 2013, une nouvelle plateforme virtuelle, MAGHRIBCOM, est lancée lors d'une cérémonie placée sous Haut Patronage Royal par M. le ministre délégué auprès du chef de gouvernement chargé des Marocains résidant à l'étranger avec « *l'ambition de servir de cadre formel de mise en circulation de l'information en termes d'opportunités d'affaires, de collaboration ponctuelle, d'investissement ou d'emploi (et) de servir de tremplin pour établir des partenariats gagnant-gagnant entre les opérateurs économiques, les universités et les institutions de recherche au Maroc et les compétences marocaines résidant, de manière temporaire ou permanente, à l'étranger* ». La mobilisation de ces compétences est essentielle, ajoute le ministre, dans un contexte caractérisé par une compétition internationale sur le marché des compétences dans lequel la mobilité des talents tend à devenir une règle. Il n'y a pas à notre connaissance de bilan public de fonctionnement de cette plateforme, non opérationnelle depuis 2016. En 2020, cette plateforme numérique n'est toujours pas opérationnelle²⁸ et Mme Nezha El Ouafi vient de déclarer (décembre 2019) qu'une nouvelle plateforme est en cours de préparation.
29. Lancé en avril 2014 pour une durée de 3 ans, avec un budget de 5,2 M€ cofinancé par l'UE, la France et les Pays-Bas, le projet SHARAKA (coopération en arabe) avait pour objectifs de soutenir le gouvernement marocain dans sa nouvelle politique migratoire amorcée en septembre 2013. A cet égard, quatre thématiques avaient été sélectionnées :
- La mobilisation des compétences des Marocains résidant à l'étranger (MRE) pour le développement du Maroc ;
 - L'intégration professionnelle des immigrés régularisés au Maroc ;
 - Le soutien à la migration légale des travailleurs marocains en Europe ;
 - L'accompagnement à la réintégration des citoyens marocains de retour au Maroc.
30. Suite à un recensement et une analyse des actions en matière de migration et de développement réalisées au Maroc ces dix dernières années, un programme régional initiatives MRE dans l'Oriental (PRIMO) a été lancé le 6 mai 2016 à Oujda, avec l'organisation, dans ce cadre, d'un forum économique régional des investisseurs MRE²⁹ et la mise en place d'une plateforme web « Oriental et Marocains du monde », outil d'information et de dialogue des acteurs de l'Oriental en direction des MRE³⁰. Outre une étude juridique

²⁷ http://www.ccg.ma/fr/system/files_force/rapports_dactivite/rapport_ccg_2018.pdf

²⁸ Voir : <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/391720/Synth%C3%A8se+de+l%27%C3%A9v%C3%A9nement+de+cl%C3%B4ture+de+SHARAKA/00534682-df8e-408d-ac60-6b7d96b2bfaf>

²⁹ Le Forum Oriental Invest a eu effectivement lieu le les 5 et 6 mai 2017 en présence de 450 personnes dont 60 investisseurs émigrés. Le forum « a permis aux MRE présents de dialoguer avec les institutions régionales, les services déconcentrés de l'Etat, les centres d'affaires et les banques présentes, ... Ces MRE ont reconnu la qualité des services offerts par la Région de l'Oriental en matière d'accompagnement à l'investissement tout en soulignant par ailleurs certains obstacles, notamment dans les démarches avec les autres administrations ». Communiqué d'Expertise France, l'agence qui a coordonné le programme Sharaka.

³⁰ L'Oriental a été choisie selon Expertise France car « *près d'un tiers des Marocains installés en Europe en sont issus, et les autorités régionales sont fortement engagées sur ces questions* ».

relative à l'insertion professionnelle des migrants régularisés au Maroc présentée le 11 septembre 2015, un état des caractéristiques des MRE en Europe a été diligenté « *dans le but de mieux mobiliser leurs compétences* ». Cette étude a été, selon ses promoteurs, conçu pour être un outil « d'orientation des politiques publiques marocaines ».

31. Le 24 juillet 2017, la présidente de la CGEM et M. le ministre des Marocains résidant à l'étranger et des affaires de la migration lançaient une nouvelle initiative en organisant à Rabat la première édition du *Moroccan Business Bridge*. A cette occasion, ils lançaient la plateforme *Marocains entrepreneurs du monde* (MeM by CGEM), considérée comme la treizième région de la CGEM, aux côtés des douze autres régions de la confédération patronale. Cette plateforme « *visé à encourager les chefs d'entreprises marocains résidant à l'international à investir dans leur pays d'origine et faciliter, grâce à eux, le développement des échanges économiques entre le Royaume et l'étranger* ».

S'adressant à l'assistance (300 entrepreneurs de l'étranger et du Maroc à en croire la communication officielle), la présidente de la CGEM déclare : « *vous êtes une chance, vous êtes une force, vous êtes une richesse pour le Maroc* ». De son côté, le ministre affirme que « *la 13ème région de la CGEM est une réponse à la fois réalisable, concrète et opérationnelle* ».

Deux ans après, le 24 juillet 2019, à l'occasion d'une réunion avec M. le ministre et le président de MeM, M. Adil Zaïdi, le nouveau président de la CGEM, M. Salaheddine Mezouar réaffirme la volonté de la CGEM d'amplifier l'action dans ce domaine en désignant des antennes-ambassadeurs de MeM by CGEM en France, au Canada, aux Pays-Bas et en Belgique et d'organiser avec le ministère la deuxième édition de *Moroccan Business Bridge* en octobre 2019³¹. En mai 2019, le président de cette nouvelle région avait annoncé que près de 500 entrepreneurs marocains de l'étranger étaient inscrits sur la plateforme dédiée, que 1500 autres entrepreneurs avaient été rencontrés et des journées sectorielles étaient en préparation³².

32. La création de MeM by CGEM est emblématique de la politique mise en œuvre par M. Benatiq, ministre délégué chargé des Marocains résidant à l'étranger à partir d'avril 2017 qui déclare que la mobilisation des compétences est une des trois priorités de son ministère aux côtés de « *la protection de leurs droits* » et « *la consolidation des liens culturels avec le Royaume* ».

Dans ce cadre, plusieurs événements sont organisés tant au Maroc qu'à l'étranger, avec l'annonce de création de réseaux thématiques ou géographiques. Ainsi et à titre d'exemples, une assemblée constitutive de l'Association réseau des avocats MRE se tient à Rabat le 17 mars 2018. Le réseau permettra aux MRE, annoncent les organisateurs, d'accéder à des prestations d'orientation et d'assistance juridique et judiciaire dans leur pays d'accueil et de leur faciliter la coordination avec l'Association des barreaux du Maroc, notamment au niveau de l'accès à l'information juridique et judiciaire³³. En octobre 2018, le premier forum de mobilisation des compétences marocaines du Canada au profit de la coopération dans le secteur aéronautique est organisé et regroupe des émigrés au Canada et le Groupement des industries marocaines aéronautiques et spatiales (GIMAS) en présence de M. Benatiq et du

³¹ M. Mezouar a démissionné de la présidence de la CGEM en octobre 2019 et M. Abdelkrim Benatiq a été remplacé à la tête du département en charge des Marocains résidant à l'étranger lors de la composition du nouveau gouvernement Othmani en octobre 2019.

³² <https://www.youtube.com/watch?v=Mq87ourgegk>

³³ La tenue de cette assemblée générale avait été précédée de la tenue en avril 2016 à Rabat d'un premier forum des avocats marocains résidant à l'étranger à Rabat en présence de M. Anis Birou, alors ministre en charge du département des émigrés. Le deuxième forum s'est tenu à Agadir en novembre 2017 et le troisième à Marrakech en février 2019.

ministre de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie numérique, Moulay Hafid Elalamy.

Deux conventions sont signées à cette occasion entre les deux ministères, la représentante d'une société canadienne (Aéro Montréal), le Réseau des compétences du Canada et le GIMAS.

Parallèlement, des réseaux de compétences sont créés à l'occasion de réunions au Maroc (premier forum des compétences marocaines résidant aux Emirats arabes unis, mars 2018) ou des visites du ministre dans les pays d'immigration (Royaume-Uni, mars 2019) et plusieurs autres initiatives sont lancées comme le forum belgo-marocain qui se tient en mars 2019.

33. Maghrib Belgium Impulse-MBI est un programme résultant de la convention spécifique liant les gouvernements du Maroc et de la Belgique, relative à l'appui à la gestion de la thématique migratoire. L'Intervention vise à mobiliser durablement les compétences des Marocains résidant en Belgique en accompagnant les investissements productifs pour contribuer au développement du Royaume. MBI est mis en œuvre par le ministre Délégué auprès du ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des MRE, chargé des Marocains résidant à l'étranger avec le soutien technique et financier de l'Agence belge de développement-Enabel.

Dans le cadre de ce programme, une campagne de communication identifiera et mobilisera les porteurs de projet d'investissement parmi les Marocains résidant dans les 3 régions de la Belgique. Les 30 porteurs de projet les plus prometteurs recevront un appui personnalisé par des experts de l'entrepreneuriat pour la création de leur entreprise (formations pratiques, coaching, accès à une plateforme numérique, networking avec d'autres experts actifs au Maroc). Un appui post-crédation accompagnera 10 entrepreneurs ayant récemment créé leur entreprise au Maroc dans la commercialisation, le marketing ou le développement de leurs activités, mais aucun soutien financier n'est prévu dans le cadre de ce projet.

34. Au Maroc, ces dernières années, une autre institution a contribué de manière importante à l'animation du débat public sur la mobilisation des compétences. Il s'agit du Conseil de la communauté marocaine à l'étranger (CCME). Chargé par Sa Majesté le Roi de préparer un avis consultatif sur la création du CCME, le Conseil consultatif des droits de l'Homme (CCDH) avait engagé un processus diversifié de consultation : administration d'un questionnaire par internet, visites et réunions dans les pays d'immigration, tenue de trois séminaires thématiques au Maroc dont un consacré à la problématique de la contribution des Marocains du monde, dont les ONG de développement et les compétences hautement qualifiées au développement du Maroc. Après sa création, un des cinq groupes de travail créés est consacré aux compétences expatriées. A son initiative ou en partenariat, ce groupe de travail organise de nombreuses rencontres à l'étranger : Toulouse et Montréal en 2009, Lyon, Barcelone et Rome en 2010, etc. Au Maroc même, des rencontres thématiques sont organisées sur la contribution des Marocains à la Charte sur l'environnement (Rabat, 2010), Les sportifs (Casablanca, 2010), les journalistes (El Jadida, 2011), etc.

35. A chaque rencontre importante, comme les Marocaines d'ici et d'ailleurs (Marrakech en 2008 et 2009, Bruxelles en 2010, Montréal en 2011, ...) ou lors de la rencontre des jeunes (Ifrane, 2010), des ateliers spécifiques sont consacrés à cette problématique. Parallèlement, Le CCME a travaillé avec plusieurs réseaux organisés de compétences comme DMK en Allemagne, Savoir et développement ou COMARRA (Rhône-Alpes) en France, FEECOM en Espagne, HMEMSA et BIOMATEC aux Etats-Unis.

Après plusieurs actions de partenariat avec les associations de migrants impliquées dans des actions de développement local, le CCME organisait en partenariat avec plusieurs ONG et l'Agence de l'Oriental une rencontre internationale à Saïdia en 2011 qui s'est conclue par l'Appel de Saïdia et la création d'un réseau autonome d'associations.

36. En 2011, Farid El Asri réalisait pour le compte du CCME une étude intitulée « *Les compétences marocaines de l'étranger : 25 ans de politiques publiques de mobilisation* » et qui a fait l'objet d'un séminaire international de restitution en mars 2012, en présence de plusieurs départements ministériels, d'entreprises et de Marocains de l'étranger.
37. Durant les trente dernières années, des dizaines d'associations ont été créées avec l'objectif déclaré de contribuer à la mobilisation des compétences qualifiées au profit du développement du Maroc. En parallèle, de nombreuses associations ont été établies pour répondre, par des actions caritatives, à des besoins des communautés locales d'origine comme par exemple la fourniture d'un véhicule pour servir d'ambulance à un village, ou des équipements pour la mobilité des personnes en situation de handicap. D'autres associations ont été fondées au sein de la diaspora pour contribuer au développement local, en lien avec des associations et/ou des collectivités territoriales (création de bibliothèques rurales, contribution à la scolarisation, ...)
38. De manière générale, la mobilisation des compétences expatriées pour le développement fait depuis de nombreuses années partie intégrante du discours public des acteurs sociaux au sein de la diaspora. Cet argument est souvent avancé vis-à-vis des autorités et de l'opinion pour dénoncer un déficit de reconnaissance ou pour soutenir le plaidoyer en faveur de l'octroi de droits, comme la représentativité au parlement.
39. Ces différentes modalités de contribution volontaire au développement ont été au final peu étudiées, et la durabilité de certaines associations est très relative. Néanmoins, des associations se sont distinguées ces dernières années par leur résilience et leur action durable.
40. C'est ainsi le cas du réseau des compétences germano-marocain (DMK e.V)³⁴, créé en mai 2007 et qui continue d'agir. Le réseau a ainsi été le principal partenaire du ministère délégué chargé des Marocains de l'étranger et des Affaires de la migration pour l'organisation les 30 septembre et le 1er octobre 2017 à Tanger d'un forum des compétences marocaines d'Allemagne.
41. Créée en 1999 en France, l'association Maroc-Entrepreneurs³⁵ développe depuis plusieurs années un programme intitulé Tremplin Maroc, qui consiste à accompagner durant plusieurs mois des jeunes expatriés souhaitant créer une entreprise au Maroc. Formés par des professionnels en création d'entreprises et une fois leur projet dûment élaboré, les candidats présentent leurs projets et les meilleurs d'entre eux sont récompensés par un jury de professionnels confirmés, et sont accompagnés pour accéder aux ressources financières et juridiques nécessaires pour créer leurs entreprises. Soutenu par le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et plusieurs banques et institutions marocaines, Maroc-Entrepreneurs a célébré son vingtième anniversaire en janvier 2020 par une manifestation à Paris consacrée à la création d'entreprises.
42. Créée en 1994, L'AMGE-Caravane est une association active en France qui regroupe les étudiants marocains des grandes écoles d'ingénieurs et de commerce pour promouvoir et encourager le retour des diplômés au Maroc. Avec pour slogan « *le Maroc nous a donné des racines, il est temps de lui donner des ailes* », l'AMGE-Caravane organise à Paris chaque année le Forum Horizon Maroc, qui se présente comme le premier forum de recrutement des talents marocains résidant à l'étranger. Parallèlement aux conférences, ayant souvent pour thème la mobilisation des compétences en faveur de développement du Maroc, et aux espaces dédiés à la promotion de l'entrepreneuriat innovant dans le pays d'origine, des entreprises marocaines et internationales implantées au Maroc se déplacent à Paris pour présenter leurs

³⁴ Dmk-online.org.

³⁵ Marocentrepreneurs.com.

offres d'emploi et perspectives de carrières professionnelles à des centaines de candidats, marocains et étrangers.

Mobilisation des compétences : quelques expériences internationales

43. Plusieurs pays ont adopté des mesures pour mobiliser leurs compétences expatriées, avec deux variantes : des actions qui favorisent un retour effectif, physique, des personnes et des politiques qui consistent à tirer profit des compétences expatriées, en favorisant des séjours temporaires dans le pays d'origine, sous forme de missions d'expertise et des contributions à distance.

La Chine

44. Souhaitant accroître le classement de l'université et amplifier son rayonnement international, le gouvernement central chinois a constitué un Comité national des diasporas qui lui a présenté des recommandations dont la création d'une base de données centrale de cadres expatriés, des dispositifs d'accueil des chercheurs de haut niveau, le développement des échanges de doctorants, etc. Le gouvernement a aussi augmenté de façon significative les financements alloués aux établissements universitaires et a promu des programmes de soutien à la recherche, destinés à encourager le recrutement des scientifiques chinois formés à l'étranger. L'une de ces initiatives, le Projet 111, a permis aux universitaires établis à l'étranger d'intégrer des équipes de recherche attachées aux « bases d'innovation » en Chine, grâce notamment au versement d'indemnités de missions aux universitaires pendant leur court séjour en Chine et l'achat de billets d'avion. Aussi, le gouvernement a mis en place, dès les années 1990, des mesures fiscales et certains avantages administratifs attrayants pour stimuler la création des petites et moyennes entreprises par les migrants de retour.

L'Inde

45. C'est à partir des années 2000 que l'Inde s'est intéressée à sa diaspora, estimée à 20 millions de personnes (2% de la population, mais démographiquement la plus importante au monde). Le gouvernement a ainsi mis en place un Comité de haut niveau de la diaspora et une de ses recommandations a été la mise en place d'une base centralisée des compétences indiennes expatriées. En parallèle, une journée de la diaspora a été instaurée à partir de 2003. La participation de la diaspora (notamment en provenance des Etats-Unis) à l'émergence de l'Inde comme un pôle technologique mondial avancé est souvent présentée comme incontestable. Mais il semble bien que cette contribution soit la résultante de plusieurs dynamiques : l'action du gouvernement, l'activisme d'organisations nationalistes hindouistes et la mise sur pied de plusieurs réseaux très actifs de compétences qualifiées³⁶. Le gouvernement indien a ouvert également un réseau virtuel pour connecter sa diaspora et impliquer les compétences expatriées dans le développement du pays. Cette initiative, intitulée *Global Indian Knowledge Network*, lancée par le Premier ministre Manmohan Singh³⁷, vise à mettre en place un groupe de réflexion destiné à faire émerger de nouvelles idées pour accélérer le développement économique et social de l'Inde, en particulier dans les secteurs de l'éducation et de la santé. L'objectif de ce réseau est de connecter les personnes d'origine indienne qui résident à l'étranger avec leur pays d'origine pour le transfert de compétences à la fois au niveau national, régional et local.

³⁶ The Indus Entrepreneurs (TIE) est probablement le plus actif et semble avoir joué un rôle important dans les transferts de savoir-faire et la création d'entreprises au sein de la diaspora et en Inde. Créé en 1992 à la Silicon Valley par des entrepreneurs et des cadres originaires de la vallée de l'Indus, TIE revendique aujourd'hui 15 000 membres, répartis en 61 chapitres sur les cinq continents. www.tie.org

³⁷ Premier ministre entre 2004 et 2014.

La Colombie

46. Prenant conscience que près de la moitié des chercheurs et ingénieurs colombiens sont à l'étranger, *Colciencias*, l'organisme gouvernemental chargé du développement des sciences et de la technologie a mis en place à partir de 1991 un réseau de compétences expatriées, appelé *Caldas*, pour les associer, à partir des pays de résidence, au développement du pays. Le réseau *Caldas* est composé de 24 associations, regroupant autant les étudiants colombiens à l'étranger que des chercheurs confirmés se développe grâce notamment à une gestion souple (un forum de communication électronique, *R-Caldas* et sa diversité. L'implication des compétences concerne en effet tous les domaines de la vie économique et sociale et touche autant le secteur public que privé.

L'intérêt croissant manifesté par le gouvernement colombien pour ses ressortissants qualifiés établis à l'étranger s'est traduit par d'autres initiatives institutionnelles. Une décennie après la création du réseau *Caldas*, le ministère des Affaires étrangères a lancé, en 2003, un programme public qui se veut plus global, baptisé *Colombia Nos Une* (La Colombie nous unit). Un des réseaux associés à ce programme gouvernemental, *Colombianos Negocian*, s'occupe de promouvoir les opportunités d'investissement en Colombie et agit pour stimuler et faciliter la conclusion des affaires entre les Colombiens de l'extérieur, les entreprises colombiennes basées à l'étranger et les firmes colombiennes nationales. D'après le rapport de l'OCDE sur les perspectives économiques de l'Amérique latine de 2010, le réseau *Colombianos Negocian* intègre plus de 3 200 entreprises et a des contacts dans 71 pays.

Les Philippines

47. Le *Brain Gain Network* (BGN) est une plateforme numérique qui associe des professionnels établis aux Philippines et à l'étranger qui encourage la coopération entre experts philippins établis à l'étranger et leurs homologues du pays d'origine. La base de données de BGN renferme des informations sur plus de 2 000 membres, dont la plupart vivent aux États-Unis et à Singapour. Grâce à un moteur de recherche, les membres peuvent consulter le profil des autres personnes, l'objectif étant de mettre à la disposition de la « diaspora » une plateforme pratique qui lui permet d'établir des contacts pour créer des entreprises aux Philippines, et fournir des services de consulting. Le BGN est associé également à des bureaux de recrutement, afin d'aider les membres de la plateforme à trouver des opportunités d'emploi dans différents secteurs. Les employeurs potentiels, ont, eux aussi, accès à la base de données de la plateforme.

Conclusions et éléments pour une nouvelle politique

48. Contrairement à la perception commune, la problématique de « la fuite des cerveaux » n'est pas nouvelle au Maroc ni au niveau mondial, comme en témoignent les exemples de pays cités ci-dessus et la participation du Royaume dès 1993 au programme TOKTEN ou la mise en place, depuis, de nombreuses autres d'actions en direction des compétences expatriées par différentes institutions marocaines. La dynamique relativement nouvelle est l'insertion – inégale- du Maroc dans la globalisation migratoire en cours. Cette mondialisation migratoire se caractérise par le départ des diplômés hautement qualifiés, la croissance de la mobilité étudiante, une internationalisation avancée du marché de l'éducation, une croissance de l'emploi peu qualifié dans un marché très segmenté avec des « niches » (le *care* ou les saisonnières de la fraise) et une concurrence globale, y compris entre pays du Nord, pour la captation des ressources humaines. Ainsi, le taux d'expatriation des migrants qualifiés dépasse dans toutes les régions le taux d'expatriation global, mais c'est en Afrique et en Amérique latine qu'il est le plus élevé.

49. L'autre élément essentiel de contexte est constitué par les mutations que connaît l'émigration marocaine ou d'ascendance marocaine avec, notamment, l'émergence des nouvelles générations nées et socialisées dans les pays de résidence, l'enracinement dynamique dans les pays d'accueil des migrants marocains, y compris ceux issus des migrations de travail du siècle dernier (que révèle entre autres indicateurs, le fort taux de naturalisation des Marocain-e-s) et la féminisation des communautés. Le développement socio-culturel des nouvelles générations va de pair avec une mondialisation de cette émigration (avec notamment de nouveaux pays de destination) et un accroissement démographique continu par de nouveaux flux d'arrivants. La diversification des profils et des itinéraires migratoires est aussi synonyme d'une diversité des liens entretenus avec la terre d'origine et des attentes vis-à-vis des autorités marocaines. Le lien « indéfectible » avec le Maroc ne va plus de soi : il doit être entretenu, revivifié et parfois re-créé.
50. A lire les actions publiques évoquées dans ce document, il semble avéré que la mobilisation des compétences expatriées est à l'ordre du jour de l'action publique depuis presque trois décennies et revient très régulièrement dans le discours officiel. La prise de conscience est donc incontestable et diverses initiatives ont été imaginées et mises en œuvre. On peut néanmoins se demander s'il ne s'agit pas plutôt d'une succession d'actions que d'une stratégie arrêtée de manière partagée, continue dans le temps (au-delà des conjonctures politiques) et évaluée régulièrement. A l'exclusion de l'étude publiée en 2012 par le CCME et coordonnée par Farid El Asri (qui a tenté un bilan global de l'action des acteurs publics et privés), rares sont les évaluations des initiatives et encore moins par une entité autonome.
51. La définition de ce qu'est une compétence ne semble pas avoir été uniforme d'un acteur institutionnel ou privé à l'autre et d'une période à l'autre³⁸ et certains programmes ont été engagés suite à une offre externe (agences onusiennes, pays d'immigration, UE). L'accumulation des effets d'annonce : (lancement de « nouvelles » initiatives et de réseaux sous forme d'évènements médiatisés) a probablement eu des effets pervers, suscitant incompréhensions et désillusions et « banalisant » l'engagement des autorités et des institutions marocaines.
52. Une politique renouvelée en matière de mobilisation des compétences devrait avoir trois piliers fondamentaux : connaître pour agir (i) ; une vision globale qui intègre toutes les formes de mobilité de et vers le Maroc et qui a une approche élargie de la compétence (ii) et enfin un cadrage multidimensionnel et une gouvernance partagée qui rassemble tous les acteurs concernés (gouvernement, secteur privé, université et monde de la recherche, collectivités territoriales et société civile) (iii).
53. Sur le premier point, l'état de la connaissance scientifique dont dispose le Maroc sur les compétences expatriées, notamment leur répartition géographique et académique, les

³⁸ Il n'existe pas de définition internationale unifiée des migrants hautement qualifiés. Selon l'OCDE, un migrant hautement qualifié est sensé avoir au moins une éducation de niveau supérieur, mais elle estime que d'autres définitions sont possibles, notamment sur la base de la profession exercée : des métiers très demandés sur tel ou tel marché n'exigent pas nécessairement une formation universitaire poussée. Pour certains pays, le niveau de salaire est aussi une référence pratique utilisée : les migrants hautement qualifiés sont les personnes qui reçoivent une rémunération au-dessus d'un certain seuil. Toutefois, le niveau d'éducation élevé, faisant référence à un niveau d'études supérieures sanctionné par un diplôme, est souvent considéré comme une variable objective pour définir les migrants hautement qualifiés. Ce niveau d'éducation élevé se réfère aux normes de la Classification internationale des types d'éducation (CITE) de l'UNESCO, correspondant au niveau 5 et plus de cette classification.

domaines d'implications, leurs attentes, leurs perceptions du Maroc et de ses évolutions, les expériences particulières acquises au contact de ses institutions, est très limité. De manière générale, la recherche académique marocaine sur les questions migratoires est dans une situation paradoxale. Le pays possède un réel potentiel académique avec des chercheurs confirmés dans ce domaine au Maroc même, mais aussi et surtout dans diverses universités européennes et anglo-saxonnes où exercent de jeunes chercheurs issus de l'immigration. Mais, en même temps, la production scientifique en sciences humaines reste lacunaire, d'ailleurs non seulement sur cet objet de recherche³⁹, et il y a de nombreux points aveugles et de domaines non couverts en matière de connaissance pointue (et continuellement renouvelée) des dynamiques migratoires marocaines. La connaissance scientifique disponible est fondamentalement financée et produite par les pays du Nord, conduisant, malgré des efforts nationaux incontestables, à une « compréhension assez dissymétrique » des dynamiques en cours⁴⁰. L'élaboration et la mise en œuvre d'un agenda national de la recherche sur les migrations impliquant les chercheurs du Maroc et de l'étranger, notamment ceux d'ascendance marocaine, est à cet égard une mesure fondamentale. Au-delà de l'établissement d'une base de données sur les compétences, mesure nécessaire mais non suffisante, c'est bien un programme de recherches global qu'il faut élaborer et financer⁴¹.

54. Cet agenda national intégré devrait notamment se concentrer sur les « nouvelles formes migratoires » et les « nouvelles fonctions de l'espace migratoire marocain » (Berriane, Aderghal, 2013) en encourageant les travaux académiques sur les générations nées en contexte migratoire, les migrations féminines, les aspects quantitatifs et qualitatifs des retours, les mobilités étudiantes, les nouveaux pays d'immigration (pays du Golfe, pays scandinaves), les mineurs non accompagnés, les divers flux migratoires vers le Maroc, les interactions entre les pouvoirs publics et la société marocaine avec ces flux, etc. Il s'agit aussi d'affiner la connaissance statistique nationale des populations expatriées par, notamment, un partenariat renforcé avec les instituts statistiques nationaux des pays de résidence et européens (Eurostat, SOPEMI, OCDE, UNESCO, etc.).
55. Il s'agit en second lieu d'assumer pleinement la reconfiguration en cours de l'espace migratoire marocain, à la fois terre d'émigration continue, bien que beaucoup plus faible, terre de destination de nouveaux flux migratoires, mais aussi un hub émergent de formation des étudiants étrangers, dans un contexte de mobilité étudiante croissante.
56. Il s'agit notamment de mettre en œuvre la nouvelle politique migratoire impulsée par Sa Majesté le Roi en septembre 2013 dans toutes ses dimensions : adoption des projets de lois sur l'asile et sur l'entrée et le séjour, renforcement des politiques d'intégration (emploi, logement, scolarisation, etc.), octroi de droits civiques (droit d'association, participation aux élections locales) et de développer au sein des administrations comme dans la société des politiques de prévention de la xénophobie et des discriminations et de culture de l'égalité. On

³⁹ Sur l'état de la recherche au Maroc, Cf. Mohamed- Sghir JANJAR, *La production intellectuelle marocaine en sciences humaines et sociales de 2000 à 2017, Essai bibliométrique*, Instance Nationale d'Evaluation auprès du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique et Académie Hassan II des Sciences et Techniques, *Une politique scientifique, technologique et d'innovation pour accompagner le développement du Maroc*, janvier 2019, 92 p.

⁴⁰ Mohamed Berriane et Mohammed Aderghal, *Etat de la recherche sur les migrations marocaines, Marocains de l'extérieur 2013*, Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger, Rabat, 2014

⁴¹ Un agenda national de recherches sur les migrations semble par ailleurs nécessaire en raison des autres chantiers sur lesquels le Maroc est très engagé en matière de migrations : Agenda Royal de l'UA sur les migrations, Observatoire africain sur les migrations, négociations avec l'UE et discussions bilatérales avec divers pays d'immigration, suivi du Pacte global.

n'a pas à cet égard assez mis en exergue les retombées positives de cette politique auprès des communautés marocaines expatriées. Parallèlement, il paraît important de donner des ressources supplémentaires à la politique d'accueil des étudiants étrangers et en intégrant dans notre réflexion à ce sujet la période post-études : en facilitant par exemple l'accès au marché national de l'emploi des nouveaux diplômés étrangers formés au Maroc⁴².

57. A cet égard, il faudrait considérer ces étudiants, une fois formés, comme autant de compétences qu'il s'agit de capter et de les considérer comme une composante à part entière de la politique de mobilisation des ressources humaines du pays. Ce qui revient à complexifier notre conception classique de ce qu'est une compétence « à mobiliser » ; cette conception considèrerait, de manière implicite évidemment, comme compétences les seules personnes nées au pays, ayant effectué plutôt à l'étranger des études supérieures longues dans les sciences exactes, les finances et les NTIC. Plusieurs autres catégories devraient être prises en compte dont les enfants d'ascendance marocaine nés à l'étranger, les diplômés en sciences humaines, les techniciens, les artistes et tous les professionnels de la culture, les élus et les professionnels du développement local, les sportifs, etc. A cet égard, l'étude du CCME, publiée en 2012 proposait une définition « *large et inclusive* » de ce qu'est une compétence marocaine à l'étranger et qui semble toujours valable : « *toute personne résidant à l'étranger, de façon temporaire ou permanente, disposant d'une expertise professionnelle, scientifique, technique, artistique, culturelle ou associative, qui pourrait satisfaire un besoin bien identifié du secteur public ou privé ; ou répondre aux besoins en ressources humaines des plans et des programmes de développement sectoriels ; ou participer à tout projet sur le plan territorial ou national, nécessitant un renforcement en ressources humaines au Maroc* ».
58. Pourtant, si la mobilisation des compétences doit continuer de faire partie de la politique de gestion des communautés émigrées et de leurs descendants (« les MRE » ou les Marocains du Monde), elle devrait aussi et de plus en plus s'inscrire dans les politiques nationales de l'éducation, de la formation, de la recherche et de l'emploi, dans un marché globalisé et hyper-compétitif de savoirs et de compétences. A cet égard, et outre l'adoption d'une conception commune de « la compétence », il s'agit de définir -de manière plus rigoureuse et périodiquement réévalués- les besoins que cette politique (i.e. la mobilisation des compétences) est censée combler. L'établissement de la cartographie des besoins du pays en ressources humaines ne peut bien évidemment être assurée par le seul département chargé des Marocains de l'étranger et l'association d'autres acteurs est absolument nécessaire. Comme on l'a vu dans le bilan, ce département a tenté à plusieurs reprises d'associer d'autres parties prenantes, notamment du monde économique (la région 13 avec la CGEM ou l'expérience avec le secteur aéronautique), mais il semble que le CNRST est la seule institution qui a agi de manière durable (et apparemment autonome) dans le domaine de la mobilisation des compétences⁴³.
59. Dans une gouvernance élargie, deux acteurs semblent incontournables : les universités et les collectivités territoriales. Disposant d'une autonomie de gestion, les universités sont, par définition, au cœur de l'innovation dans les domaines de la recherche et de l'enseignement supérieur. Leurs besoins en ressources humaines sont très importants et pour certaines d'entre elles, leur expérience dans la coopération internationale et la captation des compétences

⁴² A l'image de certains programmes mis en place par les gouvernements européens. Cf. Supra

⁴³ Bien entendu, des acteurs privés nationaux comme les banques ou de grandes entreprises (l'OCP par exemple) ont développé diverses stratégies pour recruter des compétences marocaines de l'étranger. Mais nous ne disposons pas d'éléments factuels et encore moins d'études sur ces expériences et le savoir-faire accumulé.

expatriées est significatives⁴⁴. Enfin, certaines universités ont des groupes de recherche (ou des chercheurs individuels confirmés) en matière de migrations, ce qui les prédispose, théoriquement, à mieux saisir les mutations de la migration et à mieux articuler en conséquence la mobilisation des compétences avec les dynamiques migratoires.

Les universités pourraient ainsi prendre en charge la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales sur le plan régional, à quatre niveaux au moins :

- La connaissance par la recherche scientifique et la veille systématique tant sur les besoins en ressources humaines que sur les compétences ;
- L'animation des réseaux de compétences, notamment ceux à cheval entre le Maroc et l'étranger, et par domaine de connaissance ou secteur d'activités ;
- La relation avec les autres acteurs agissant sur leur territoire : secteur privé de la région, collectivités, associations de développement ;
- Le recrutement ponctuel ou permanent des compétences.

Dans ce domaine, faut-il le rappeler, Le Maroc a connu, grâce justement à sa diaspora scientifique, des réussites notoires comme celle de l'UIR.

60. En raison de la sensibilité des collectivités locales aux effets de la migration sur les populations de leurs territoires et de leur rôle, qui ne cesse de s'affirmer, dans le développement économique, les collectivités territoriales (et notamment les conseils régionaux) devraient contribuer de manière encore plus dynamique aux stratégies de captation des compétences. Dans plusieurs régions, des expériences innovantes ont été menées dans ce domaine à l'initiative des élus locaux, d'ONG de migrants ou d'élus d'ascendance marocaine de collectivités étrangères dans le cadre de la coopération décentralisée. Dans ces deux derniers cas, le sentiment d'attachement à sa région d'origine (ou celle des parents pour les élus) semble être un puissant ressort. Dans plusieurs cas, des initiatives de coopération décentralisée ont été initiées par des consuls du Maroc aussi. Ici ou là des missions d'entrepreneurs étrangers ont été organisées dans telle ou telle région. Ce n'est pas le lieu ici de faire un bilan de toutes ces opérations de coopération décentralisée. Il convient néanmoins de noter que le nombre d'élus d'origine marocaine au niveau local, notamment en Europe, croît d'année en année, alors même que le processus de régionalisation est appelé à s'approfondir au Maroc. Tout en respectant l'autonomie des collectivités territoriales, il semble important d'agir pour une implication encore plus active des pouvoirs publics locaux et de promouvoir une politique régionale globale, volontariste et identifiée comme telle, de coopération décentralisée. Cette politique devrait autant que possible être réellement pluraliste dans sa conception et sa gouvernance⁴⁵ et avoir comme objectif d'aboutir à une gestion concertée des politiques publiques en matière de migration-développement à toutes les étapes (identification des besoins, mise en œuvre et évaluation)⁴⁶. L'implication des migrants dans toutes les instances de démocratie participative locale ainsi que le soutien à la mise en réseau des associations de migrants impliqués dans le développement devraient être privilégiés.

En guise de conclusion générale

Un des effets –bénéfiques- du bruit politico-médiatique de ces deux dernières années a été de révéler la tension qui existe sur certains métiers au Maroc (les métiers de l'informatique notamment), alors même que le chômage des jeunes est un des problèmes structurels du pays. Un organisme public, l'ANAPEC, a d'ailleurs saisi cette actualité en en faisant, doublement,

⁴⁴ Une étude sur les expériences des différentes universités marocaines en matière de mobilisation des compétences marocaines serait à cet égard très éclairante.

⁴⁵ Associant les collectivités, les acteurs économiques régionaux, les milieux académiques, des institutions régionales (comme les agences de développement), la société civile locale et les ONG de migrants.

⁴⁶ L'ouverture et le volontarisme de l'Agence de l'Oriental en la matière mériteraient d'être étudiés et médités.

une opportunité. D'une part en proposant à l'APEBI, l'organisme professionnel de la branche, de réfléchir ensemble sur les besoins du secteur en ressources humaines et de concevoir en commun une formation dédiée ; celle-ci consiste notamment en une reconversion en neuf mois de jeunes sans emploi, titulaires de diplômes en sciences exactes (mathématiques, biologie, ...) de niveau bac +3 et parfois master. D'autre part, la même démarche a été suggérée à des partenaires internationaux du Maroc (Belgique, Québec), l'idée étant de former des cohortes de techniciens dont une partie seront destinés à l'émigration⁴⁷. Au total, plusieurs centaines de jeunes étaient concernés par ce programme.

Mais un des effets pervers de cette polémique a été de « délégitimer », du moins au niveau du discours public, toute mobilité, comme si partir étudier ou travailler à l'étranger serait devenue (pour les individus) une sorte de trahison de la patrie et pour les pouvoirs publics un manquement grave à leur devoir. Dans cette perspective (irréaliste), les pouvoirs publics ne devraient plus envisager le placement à l'international comme une des solutions au problème au chômage des jeunes⁴⁸. Or, quelles que soient les appellations (immigration circulaire, sélective, ...), des pays de plus en plus nombreux, notamment du Nord, feront appel à l'immigration et il faut essayer autant que possible que les jeunes Marocains en profitent. Pour les diplômés d'entre eux, un passage par l'international est à coup sûr un atout sur le plan personnel, et peut l'être pour le Maroc aussi, si certaines conditions sont réunies.

Un autre effet pervers aura été d'oublier les réussites –collectives et personnelles– du pays dans ce domaine. Il semble important de les rappeler pour en tirer quelques leçons et bonnes pratiques à systématiser.

Les élites politico-administratives et économiques qui ont construit le Maroc depuis l'indépendance à aujourd'hui ont été en grande partie formées à l'étranger et leur retour, une fois leur parcours académique achevé était, jusqu'aux années 1980, quasi-naturel. Or, depuis, la logique du « lien indéfectible » à la terre d'origine n'est plus automatique chez les Marocains qui partent étudier et encore moins chez ceux et celles qui naissent à l'étranger. Le retour est de plus en plus complexe dans une mondialisation ouverte et compétitive. Mais il reste possible et peut être amplifié. Plusieurs exemples de réussite démontrent la capacité de pôles universitaires marocains de capter des compétences et de s'insérer dans de nombreux partenariats académiques (Al Akhawayn University, Université internationale de Rabat, Université Euromed de Fès, Université Mohammed VI Polytechnique de Benguerir, Université Cadi Ayad de Marrakech, ...).

D'une manière ou d'une autre, ces universités ont pu garantir à leurs collaborateurs une rémunération décente, mais aussi une visibilité sur le plan de carrière, un projet d'établissement mobilisateur, l'insertion dans un corps professoral cosmopolite, un environnement de la recherche aux standards internationaux et une culture de l'évaluation permanente.

Dans leur politique de captation des compétences de l'étranger, ces universités⁴⁹ ont aussi veillé, à des degrés divers bien évidemment, à ne pas considérer leurs futurs collaborateurs comme des individus « désincarnés » sans histoire ni attaches dans le pays de résidence, qui est pour beaucoup leur pays de naissance et de nationalité, mais ont tenu compte de leur

⁴⁷ Le programme avec la Belgique a été financé par l'Union européenne.

⁴⁸ Les scandales qui ont émaillé certaines saisons l'émigration des femmes marocaines dans les champs de fraise andalous ont probablement aussi nourri cette défiance.

⁴⁹ Lesquelles ont été créées ou développées par des compétences revenues de l'étranger d'ailleurs.

environnement familial et professionnel. La préservation de la qualité de la vie familiale, le devenir professionnel du conjoint, la scolarité des enfants comme les questions de santé pèsent dans la décision finale des personnes approchées, tout comme la sauvegarde de leurs filiations professionnelles et sociales. Permettre à certains talents recrutés de poursuivre en parallèle des programmes d'enseignement et de recherche amorcés ou en cours à l'étranger peut être parfois décisif.

Enfin, il nous faut désormais, et de plus en plus, prendre en compte la double appartenance des nouvelles générations nées à l'étranger et l'accompagner. Le deuxième alinéa de l'article 16 de la constitution de 2011 avait pris acte de cette mutation radicale, en affirmant que le Royaume « *veille au renforcement de leur contribution au développement de leur patrie, le Maroc, et au resserrement des liens d'amitié et de coopération avec les gouvernements et les sociétés des pays où ils résident **ou dont ils sont aussi citoyens.*** » (C'est nous qui soulignons).

Pour ces nouvelles générations, le rapport à la terre natale des parents (ou grands-parents) est une donnée, mais pas la seule, et leurs exigences à son égard sont autrement plus amples et plus fermes. Le lien existe et il a été nourri par les souvenirs d'enfance, le cocon des vacances « au bled », la douceur des relations familiales et les récits des parents. Mais ce n'est pas la seule terre d'attache ni une fidélité unique. Cette tendresse pour la terre des ancêtres qui en a résulté et qui peut être un atout pour leur mobilisation doit être nourrie et entretenue, notamment par un attachement ferme aux valeurs universelles et une offre culturelle vaste, diversifiée et en mesure de les aider à se construire, avec et grâce à leurs attaches multiples dans le monde d'aujourd'hui.

Annexe

Les médecins marocains en France : quelques caractéristiques

Comme on le sait, la problématique du départ des médecins des pays du Sud revient depuis longtemps dans le débat public à propos du *brain drain*, et constitue une illustration criante des effets de cette « hémorragie », en raison de l'état sanitaire de ces pays. La question est réapparue avec force depuis le déclenchement de l'épidémie du COVID-19. Plusieurs médias internationaux ont évoqué en effet le rôle important des praticiens étrangers dans les services des urgences ou de réanimation des hôpitaux en France et au Royaume-Uni notamment. En France, selon une étude⁵⁰ du Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM), 58 441 médecins inscrits au tableau de l'Ordre au 1^{er} janvier 2017 sont nés à l'étranger, ce qui représente 20 % de l'ensemble des médecins inscrits au tableau de l'Ordre à cette date.

41,8% de ces médecins nés à l'étranger, sont nés dans l'un des trois pays du Maghreb : 24 % en Algérie, 10,7 % au Maroc et 7,10 % en Tunisie.

Les dix principaux pays de naissance des médecins inscrits au tableau de l'Ordre au 1^{er} janvier 2017

Pays de naissance	Pourcentage au 1 ^{er} janvier 2017
Algérie	24%
Maroc	10,7%
Romanie	8,10%
Tunisie	7,10%
Liban	4,40%
Allemagne	4%
Vietnam	3,30%
Syrie	3,30%
Belgique	3,10%
Italie	2,90%

Sur l'ensemble des médecins nés au Maroc, 77,1% sont diplômés des universités françaises ; 18,9 % des universités marocaines et 4 % d'universités de d'autres pays. L'étude montre aussi qu'en dix ans, le nombre de médecins marocains inscrits au tableau de l'Ordre et ayant obtenu leur diplôme au Maroc est passé de 772 en 2007 à 1170 en 2017 (+ 398 médecins). Une augmentation beaucoup moins importante que celle observée chez leurs confrères tunisiens : 171 médecins en 2007 et 869 en 2017 (+698 médecins), et algériens : 3 086 médecins inscrits en 2007 et 4 812 en 2017 (+1 726 médecins).

Sur les 1 170 médecins marocains diplômés au Maroc et inscrits au tableau de l'Ordre, 351 ont effectué leur première inscription avant l'année 2000 ; 526 entre l'année 2000 et 2010 ;

⁵⁰ Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM), 2017, *Études longitudinales (2007-2017) des médecins nés hors de France et des médecins diplômés hors de France : Perspectives des flux migratoires et trajectoires*, 174 p.

293 entre 2010 et 2017. On ne dispose pas de données récentes (depuis 2017) pour confirmer ou infirmer cette tendance à la baisse constatée récemment.

Repères bibliographiques

Documents scientifiques

ARAB Chadia, (2018), *Dames de fraises, doigts de fées, les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne*, Ed. En Toutes Lettres, 185 p.

BOUOYOUR Jamal (2006), « Migration, Diaspora et développement humain », in *Le Maroc possible, une offre de débat pour une ambition collective*, Rapport du cinquantenaire de l'indépendance du Maroc, pp. 457-483. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/37014/1/MPRA_paper_37014.pdf

Brücker H., Capuano, S. and Marfouk, A. (2013). Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980-2010, mimeo, <https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx#Sources>

EL ASRI Farid, (2012), *Les compétences marocains de l'étranger : 25 ans de politiques de mobilisation*, Ed. CCME, 192 p.

Le BRAS Hervé, (2017), *L'âge des migrations*, Édition Autrement, 150 p.

MAZZELLA Sylvie. (dir.), (2009), *La mondialisation étudiante. Le Maghreb entre Nord et Sud*, Ed. IRMC-Karthala, 404 p.

SPERANTA Dumitru, (2009), « L'éthique du débat sur la fuite des cerveaux », *Revue européenne des migrations internationales*, Vol.25 (1), pp. 119-135.

Rapports institutionnels

Campus France, « Chiffres clefs », mars 2019 : <https://www.campusfrance.org/fr/ressource/chiffres-cles-2019>

DUMONT Jean-Christophe, SPIELVOGEL Gilles et WIDMAIER Sarah, (2011), « Les migrants internationaux dans les pays développés, émergents et en développement : élargissement du profil », OCDE, questions sociales, emplois et migrations, no.114, <http://www.oecd.org/fr/els/mig/48435895.pdf>.

Haut-Commissariat au Plan (HCP), Premiers résultats de l'enquête sur la migration internationale au cours de l'année, 2018-2019 : https://www.hcp.ma/Premiers-resultats-de-l-Enquete-du-Haut-Commissariat-au-Plan-sur-la-Migration-Internationale-au-cours-de-2018-2019_a2443.html

Ministère chargé des Marocains résidant à l'Étranger et l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM), 2009, *Étude sur la contribution des Marocains Résidant à l'Étranger au développement économique et social du Maroc*, voir : https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/morocco/Etude_contribution_MRE_au_developpement_du_Maroc.pdf

OCDE, (2019), Quelles évolutions des migrations africaines vers les pays de l'OCDE ? Note d'information sur les données migratoires, n° 5, 8 p.

OCDE. (2016). Talents à l'étranger : une revue des émigrés marocains. Paris : Éditions OCDE.

Synthèse du projet Sharaka, décembre 2017, <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/391720/Synth%C3%A8se+de+l%27%C3%A9valuation+de+l%27%C3%B4ture+de+SHARAKA/00534682-df8e-408d-ae60-6b7d96b2bfaf>