

Policy Paper

Migration circulaire et intermédiation : enseignements tirés de l'expérience des travailleuses marocaines saisonnières en Espagne

Par Aomar Ibourk, Karim El Aynaoui et Tayeb Ghazi

PP - 19/22

Le présent travail s'intéresse à la question de l'accompagnement et la réintégration des travailleuses marocaines saisonnières en Espagne. Il met en avance l'existence de déficits à plusieurs niveaux. Des plus importants sont : une inclusion financière et un accompagnement en matière de renforcement de l'employabilité ; un accompagnement en matière d'alphabétisation financière ; un accompagnement en matière de création, et post-crédation, d'activités génératrices de revenus ; un accompagnement des femmes bénéficiaires pour se constituer en groupes, coopératives et/ou associations. Il souligne, par ailleurs, l'importance des mesures de réintégration globale, en l'occurrence : la préparation pour envisager les possibilités après la migration ; l'orientation et la formation professionnelles avec des mesures intégrées dans le cadre des accords de travail ; la coopération et du partenariat, entre les pays d'origine et ceux de destination, comme l'intégration dans le pays de destination est propice à la réintégration et à la durabilité du retour ; la certification, la portabilité et la reconnaissance des compétences ; le recours aux preuves solides générées par des registres et des enquêtes sur le profil des rapatriés afin de mettre en adéquation la programmation et les prestations relatives au retour et à la réintégration ; l'articulation des programmes sur les migrantes et sur leurs communautés d'origine.

À propos Policy Center for the New South

Le Policy Center for the New South (PCNS) est un think tank marocain dont la mission est de contribuer à l'amélioration des politiques publiques, aussi bien économiques que sociales et internationales, qui concernent le Maroc et l'Afrique, parties intégrantes du Sud global.

Le PCNS défend le concept d'un « nouveau Sud » ouvert, responsable et entreprenant ; un Sud qui définit ses propres narratifs, ainsi que les cartes mentales autour des bassins de la Méditerranée et de l'Atlantique Sud, dans le cadre d'un rapport décomplexé avec le reste du monde. Le think tank se propose d'accompagner, par ses travaux, l'élaboration des politiques publiques en Afrique, et de donner la parole aux experts du Sud sur les évolutions géopolitiques qui les concernent. Ce positionnement, axé sur le dialogue et les partenariats, consiste à cultiver une expertise et une excellence africaines, à même de contribuer au diagnostic et aux solutions des défis africains.

A ce titre, le PCNS mobilise des chercheurs, publie leurs travaux et capitalise sur un réseau de partenaires de renom, issus de tous les continents. Le PCNS organise tout au long de l'année une série de rencontres de formats et de niveaux différents, dont les plus importantes sont les conférences internationales annuelles « The Atlantic Dialogues » et « African Peace and Security Annual Conference » (APSACO).

Enfin, le think tank développe une communauté de jeunes leaders à travers le programme Atlantic Dialogues Emerging Leaders (ADEL). Cet espace de coopération et de mise en relation d'une nouvelle génération de décideurs et d'entrepreneurs, est déjà fort de plus de 300 membres. Le PCNS contribue ainsi au dialogue intergénérationnel et à l'émergence des leaders de demain.

Policy Center for the New South

Suncity Complex, Building C, Albortokal Street, Hay Riad, Rabat, Morocco.

Email : contact@policycenter.ma

Phone : +212 5 37 54 04 04 / Fax : +212 5 37 71 31 54

Website : www.policycenter.ma

POLICY PAPER

Migration circulaire et intermédiation : enseignements tirés de l'expérience des travailleuses marocaines saisonnnières en Espagne

Par

Aomar Ibourk
Karim El Aynaoui
Tayeb Ghazi



THINK • STIMULATE • BRIDGE

INTRODUCTION

Beaucoup voient en la migration circulaire un moyen de concrétiser certains objectifs du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Il s'agit en particulier du cinquième objectif du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui vise à « améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies d'accès à l'immigration régulière ».

Au Maroc, les schémas de migration circulaire remontent aux premières vagues vers l'Europe du Nord-Ouest, mais également à l'émergence des destinations sud-européennes au milieu des années 1980. Toutefois, les mouvements de migration circulaire entre le Maroc et l'Europe occidentale ont été interrompus du fait des fermetures des frontières des pays occidentaux à de nouveaux migrants, dès 1973, et aussi des exigences en matière de visa introduites par l'Italie et l'Espagne en 1990 et 1991. Depuis, la migration vers l'Europe est devenue de plus en plus permanente et plus régulièrement axée sur la famille, notamment les regroupements.

Après de longues années d'interruption, de nouveaux schémas de migration circulaire ont commencé à se former depuis le milieu des années 2000, principalement ceux des femmes marocaines saisonnières en Espagne.

L'essor de ces nouveaux schémas de migration circulaire interpelle sur plus d'un aspect. Ici, nous nous intéresserons aux expériences de retour des femmes saisonnières, peu qualifiées, au Maroc et à leur réintégration dans le marché du travail national.

La quasi-totalité des femmes saisonnières sont en mesure d'achever leur contrat et ne signalent pas de problèmes liés à cet aspect. Toutefois, cela ne signifie pas que les résultats de la migration seraient toujours bénéfiques, ni que les réintégrations seraient faciles. Cependant, une réintégration complète serait en mesure d'assurer la durabilité des effets positifs de ce type de migration. Les travailleuses saisonnières de retour au pays pourraient ainsi contribuer au développement social et économique, notamment au niveau local, car elles seraient capables de combiner les compétences acquises et l'épargne constituée à l'étranger pour créer leurs propres activités et elles auraient également le potentiel d'employer des membres de leurs familles et de leurs communautés.

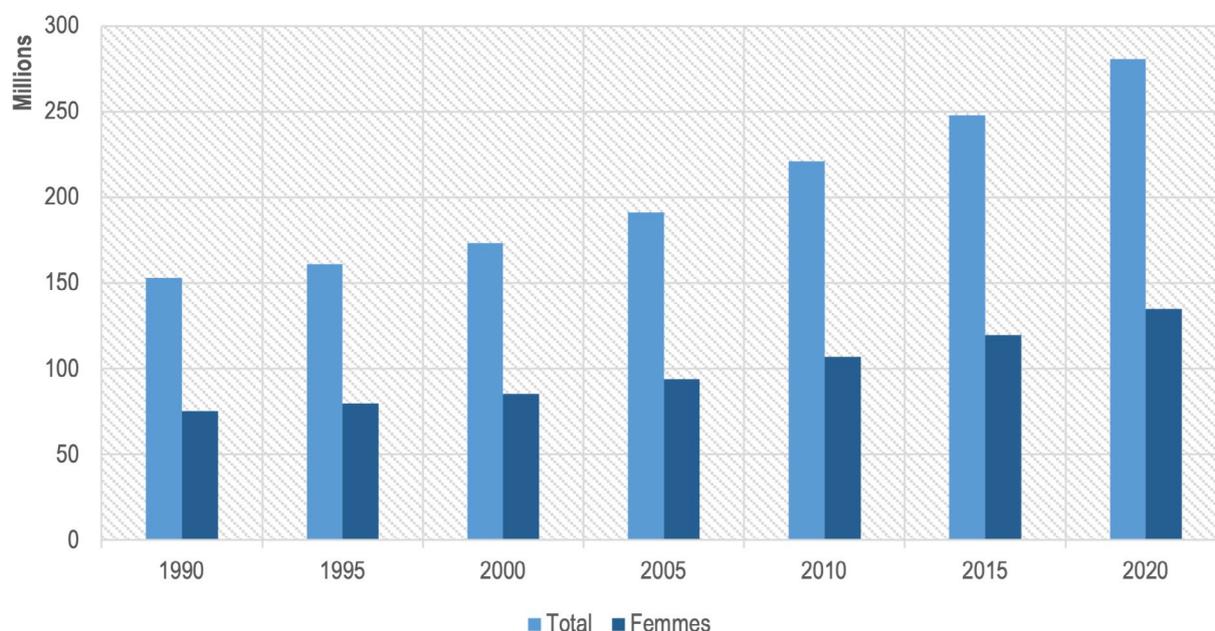
Le présent travail s'intéresse à la question de la réintégration des travailleuses marocaines saisonnières. Il essaiera ainsi de comparer les besoins en matière d'accompagnement à ce qui existe, afin d'en tirer des leçons pour l'amélioration du processus d'accompagnement. Dans cette optique, une structuration en cinq sections sera retenue. La première section propose un bref aperçu des migrations dans le monde, et fait la distinction entre ses différentes typologies. L'objectif est de situer les migrations circulaires. La deuxième section dresse un profil migratoire du Maroc, en mettant l'accent sur l'importance des migrations économiques. Après cette brève contextualisation, la troisième section examinera la migration circulaire des travailleuses saisonnières marocaines en Espagne en termes d'évolution, d'impact socioéconomique du programme de migration circulaire sur les travailleuses saisonnières, leurs familles et leurs communautés, mais aussi les besoins en accompagnement et en formation. La quatrième section reviendra sur le rôle de l'ANAPEC dans la gestion des migrations circulaires, y compris l'accompagnement. La dernière section, enfin, présentera un certain nombre d'enseignements et proposera des recommandations en vue de favoriser une meilleure expérience de réintégration des travailleuses marocaines saisonnières.

LES MIGRATIONS DANS LE MONDE : APERÇU ET DÉFINITIONS

Le terme « migrations » désigne le déplacement de personnes hors de leur lieu de résidence habituel. Les migrations prennent différentes formes. Le glossaire de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM, 2019)¹ permet en l'occurrence de distinguer entre les migrations internes et les migrations internationales ; régulières (migration sûre, ordonnée et régulière) et irrégulières ; de long terme, temporaires et circulaires ; spontanées, assistées, et/ou forcées ; etc.

Le présent écrit se concentre sur les migrations internationales. Ces dernières ont connu une progression continue. Sur les trente dernières années, le nombre de migrants internationaux dans le monde est passé de 153 millions en 1990 à environ 281 millions en 2020, dont la moitié sont des femmes. Ce dernier chiffre a été inférieur d'environ 2 millions à ce qu'il aurait été sans la pandémie de la Covid-19 (Rapport sur les migrations dans le monde de 2022 de l'OIM).

Aperçu de la migration internationale 1990 - 2020



Source : UNDESA, 2022

En termes de représentation dans la population mondiale, les migrants ont représenté des parts de plus en plus conséquentes, passant de 2.9% en 1990 à 3.6% en 2020. Sur le plan géographique, l'Asie et l'Europe étaient, en 2020, les premières régions d'origine² (43% et 23% respectivement) et de destination³ (31% chacune).

1. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf

2. La part de l'Afrique est de 15%, celle de l'Amérique latine et Caraïbes est de 16%.

3. Afrique (9%) ; Amérique latine et Caraïbes (5%) ; Amérique du Nord (21%).

DIFFÉRENTES FORMES DE MIGRATIONS

Les migrations internationales et internes. Il n'existe pas de définition normalisée mondiale des migrations internes. Ces dernières désignent en principe les déplacements de personnes entre des territoires urbains et/ou ruraux d'un même pays afin d'établir une nouvelle résidence (OIM, 2019). Les migrations internationales définissent, en revanche, les déplacements de personnes hors de leur lieu de résidence habituel et à travers une frontière internationale, vers un pays d'accueil dont elles ne sont pas ressortissantes (OIM, 2019).

Les migrations régulières et irrégulières. Les migrations régulières (irrégulières) sont celles qui se font avec (sans) les documents légaux requis ou l'autorisation d'entrer et/ou de résider sur un territoire donné. Elles qualifient des mouvements de personnes qui se font en conformité avec les lois, règlements ou accords internationaux régissant l'entrée ou la sortie du territoire d'origine, de transit ou de destination (en dehors des lois).

Les migrations de long terme, temporaires et circulaires. Les premières décrivent des déplacements de personnes vers un territoire autre que celui de leur résidence habituelle pour une période d'au moins un an, de sorte que le territoire de destination devient effectivement leur nouveau pays de résidence habituelle. Les deuxièmes sont des migrations ayant une motivation et un but spécifiques, et se caractérisent par l'intention de retourner dans le territoire d'origine après une période de temps limitée. Les migrations circulaires qualifient une forme de migration dans laquelle les personnes font des allers-retours répétés entre deux ou plusieurs pays.

Les migrations spontanées, assistées, et forcées. Les migrations spontanées sont des déplacements volontaires de personnes entre des territoires, généralement sans soutien institutionnel (État ou d'autres aides internationales ou nationales). Par opposition aux migrations spontanées, sans aide, les migrations facilitées et assistées font appel au soutien par les États ou par l'aide directe des organisations internationales afin d'aider ou de faciliter une migration régulière. La migration peut revêtir un caractère forcé ; elle l'est lorsqu'elle est contrainte, hors de la volonté des personnes déplacées et/ou implique la force ou la coercition.

La migration accrue est l'un des symptômes les plus manifestes et les plus importants de la mondialisation. Or, les motivations des migrants ne sont pas toujours économiques.⁴ La littérature distingue en principe quatre typologies de facteurs motivant le recours à la migration comme une stratégie d'adaptation et/ou de développement humain (voir figure 2).

Il s'agit, en premier lieu, de facteurs économiques, éducationnels, et démographiques (y compris les pénuries en main-d'œuvre). En effet, le rapport des travailleurs migrants au total des migrants dans le monde était estimé à environ deux tiers (62%), soit 169 millions en 2019, dont 41,5% étaient des femmes (OIT- Organisation mondiale du Travail). De plus, 87% de tous les migrants internationaux étaient en âge de travailler (25-64 ans).⁵ Ce dernier pourcentage est très intéressant du fait que même ceux qui migrent pour des raisons autres qu'économiques entrent souvent sur les marchés du travail. Par ailleurs, le volume de la mobilité des étudiants est aujourd'hui estimé à plus de 6,4 millions d'étudiants, dont 3 millions sont de sexe féminin, à travers le monde en 2020 (UNESCO),⁶ soit 2.2% du total des migrants dans le monde.

4. Selon le glossaire de l'OIM, le terme est parfois utilisé pour désigner les déplacements de personnes à travers une frontière internationale ou à l'intérieur d'un État, uniquement ou principalement à cause de facteurs ou opportunités économiques.

5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf

6. <http://data.uis.unesco.org/>

Une deuxième gamme de motivations comprend les facteurs dits environnementaux. Cette appellation est utilisée pour décrire toutes les situations dans lesquelles les personnes se déplacent en considérant des facteurs environnementaux (changements soudains ou progressifs de l'environnement qui affectent négativement la vie des migrants ou leurs conditions de vie).⁷ Selon le Centre de surveillance des déplacements internes 60% des déplacements internes enregistrés dans le monde en 2021 ont été motivés par des catastrophes naturelles, soit 23,7 millions.⁸ La Banque mondiale (BM)⁹ estime à 216 millions le nombre de personnes pouvant être amenées à se déplacer à l'intérieur de leur pays à cause du changement climatique, d'ici 2050. D'autres prévisions de l'ONU estiment qu'il pourrait y avoir entre 25 millions et 1 milliard de migrants (internes et internationaux) environnementaux d'ici 2050.¹⁰

La troisième catégorie de facteurs de migration se rapporte à ce qui est politique, y compris l'instabilité et la mauvaise gouvernance, les conflits, les violations des droits de l'Homme et leurs effets sur les conditions de vie. Selon les chiffres du Haut-Commissariat des Nations unies pour les Réfugiés (UNHCR), le nombre de personnes contraintes de fuir en raison de persécutions, conflits, violences, violations des droits de l'Homme et d'événements troublant gravement l'ordre public pourrait atteindre 89,3 millions en 2021.

La quatrième typologie de motivations regroupe les facteurs sociaux et culturels. Ceux-ci comprennent les regroupements familiaux, les liens avec les communautés de la diaspora, la discrimination, etc.

Par ailleurs, les mouvements de personnes peuvent être motivés par une multitude de facteurs. Lorsque différentes personnes voyagent le long d'itinéraires similaires, utilisent des moyens de transport similaires, mais ayant différentes motivations, on parle alors de migration mixte. Notons que les facteurs de la migration ont largement persisté et ont même, dans certains cas, augmenté en raison des effets économiques de la pandémie de la Covid-19, malgré les restrictions qui ont substantiellement réduit les possibilités de mobilité dans le monde (Mixed Migration Centre, 2020).

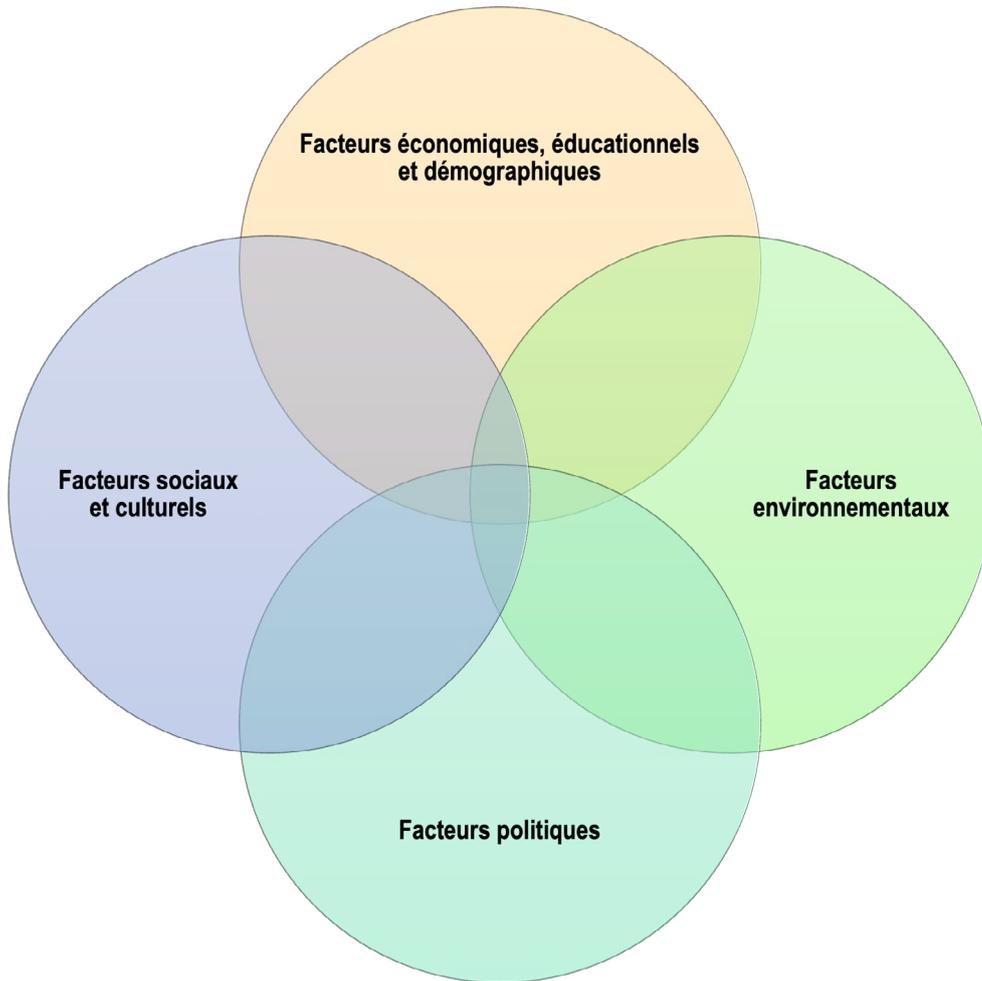
7. La notion de migration environnementale n'a pas encore fait l'objet d'un consensus international pour sa définition.

8. https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/publications/documents/IDMC_GRID_2022_LR.pdf

9. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36248>

10. https://publications.iom.int/system/files/pdf/mecc_outlook.pdf

Typologie des motivations de la migration



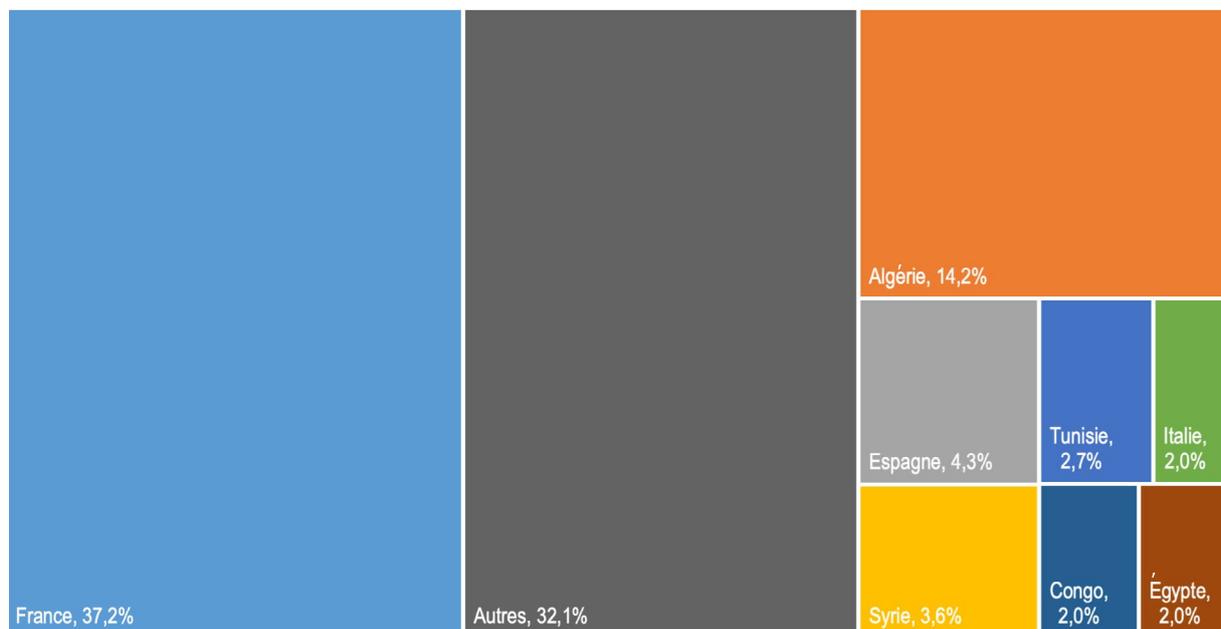
Source : adapté par les auteurs depuis OIM (2021)

PROFIL MIGRATOIRE DU MAROC : PLACE DES MIGRATIONS ÉCONOMIQUES

D'année en année, l'évolution du stock des migrants internationaux au Maroc confirme sa tendance haussière, comme en témoigne ses chiffres, doublés entre 2005 et 2020, après au moins 15 ans de stagnation entre 1990 et 2005, passant respectivement de 55 000 à 102 000, soit moins de 0,5% de la population totale du pays. En termes d'origine, plus d'un tiers des immigrés sont des Français (37%). Un autre tiers est partagé par sept pays, à savoir : 14% d'Algériens, 4% d'Espagnols, 3,6% de Syriens, 2,7% de Tunisiens, 2% d'Italiens, de Congolais et d'Égyptiens.

En 2019 et 2020, plus de 11 000 contrats de travail ont été visés au profit de salariés étrangers, dont 77% pour des salariés exerçant dans le secteur des services, 13% dans l'industrie, et 10% dans le bâtiment. La part des Français dans les contrats visés représente presque un tiers (29%), seulement 3% ont profité à des Espagnols et 8% à des Chinois.

Répartition du stock d'immigrants par origine (2020)



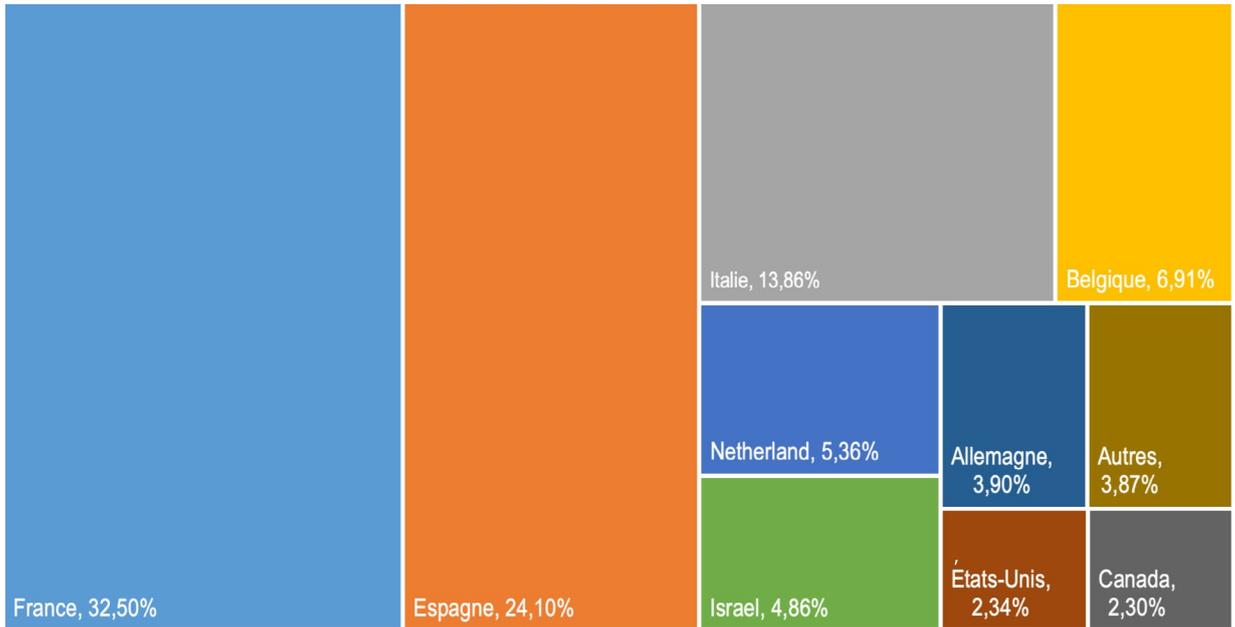
Source : UNDESA, 2020

Pour ce qui est des émigrations, leur stock est passé de 1,75 millions en 1990 à 2 millions en 2000 et à 3,3 millions en 2020 (UNDESA, 2020), dont 48% sont des femmes. Cela représente 32 fois le stock d'immigrés au Maroc, et 9% de la population résidente dans le pays. Le phénomène est encore plus important si l'on s'en tient aux données du ministère marocain des Affaires étrangères, qui sont en décalage avec les statistiques de l'ONU, en grande partie à cause des définitions retenues par chacune des parties. Ces dernières estimations situent à plus de 5 millions le nombre de personnes d'origine marocaine vivant à l'étranger en 2020, dont 86,4% en Europe (HCP, 2020). Bien entendu, ces estimations incluent les migrants marocains naturalisés, ainsi que les migrants de deuxième et troisième générations ayant un passeport marocain et qui sont enregistrés auprès des consulats marocains, alors que les estimations de l'ONU reflètent le nombre de personnes nées au Maroc mais vivant actuellement à l'étranger.

En termes de destination, les principales sont la France (32,5%), l'Espagne (24,1%) et l'Italie (13,9%). Cette concentration traduit une augmentation de l'importance de la migration de la main-d'œuvre et des familles vers l'Europe du Sud et un recul de la place de l'Europe du Nord-Ouest, laquelle s'est réduite depuis le début des années 1980, alors que la migration de la main-d'œuvre vers l'Espagne et l'Italie a augmenté. A l'origine, les migrations marocaines vers l'Europe occidentale et l'Europe du Sud étaient principalement économiques, ayant un caractère circulaire. Toutefois, les schémas de migration circulaire entre le Maroc et l'Europe occidentale ont été interrompus à cause des fermetures des frontières des pays occidentaux à des nouveaux migrants, dès 1973, et les exigences en matière de visa introduites par l'Italie et l'Espagne en 1990 et 1991. Depuis, la migration vers l'Europe est devenue plus permanente et plus axée sur la famille, notamment les regroupements. La migration irrégulière s'est également développée.

En dépit de ce shift, les contributions des destinations Nord-Ouest européennes demeurent importantes alors que les migrations de retour vers le Maroc continuent d'être limitées. En effet, on estime à environ un quart le ratio des rentrées au Maroc par rapport au total des Marocains ayant émigré entre 1981 et 2009 (Cherti 2014 ; De Haas 2014).

Répartition du stock d'émigrants par destination (2020)

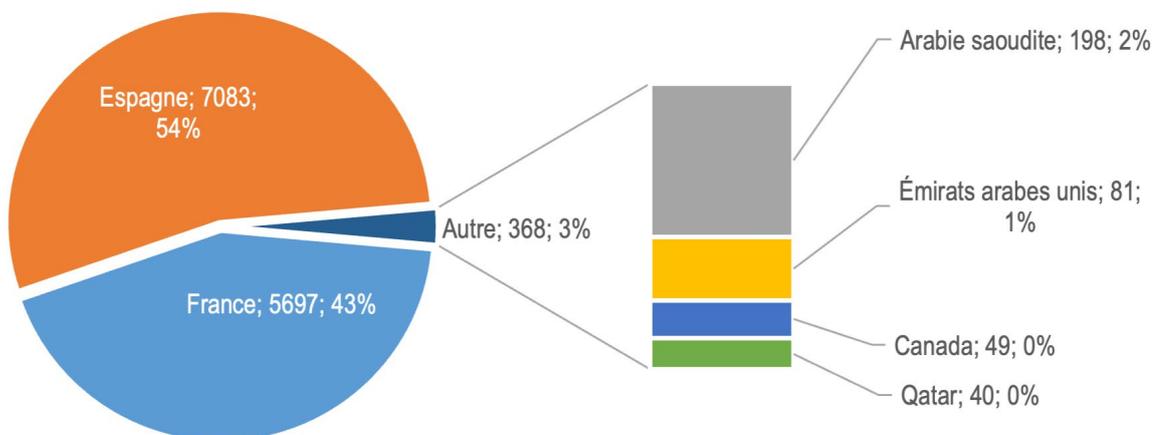


Source : UNDESA, 2020

1. Émigration des travailleurs

Le nombre de travailleurs marocains qui ont émigré à l'étranger s'est élevé à 25 622 en 2019 avant de baisser à 13 148 en 2020, selon les données relatives aux contrats de travail publiées par le ministère de l'Inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences (MIEPEEC), soit une diminution de presque la moitié, à cause notamment des restrictions imposées par la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19. L'analyse de la distribution des travailleurs marocains émigrés fait ressortir une forte concentration, avec la France et l'Espagne qui en regroupent 43% et 54%, respectivement. En outre, les pays du Golfe s'accaparent la majeure partie des 3% des contrats restants.

Répartition des travailleurs marocains émigrés par pays d'accueil (2020)

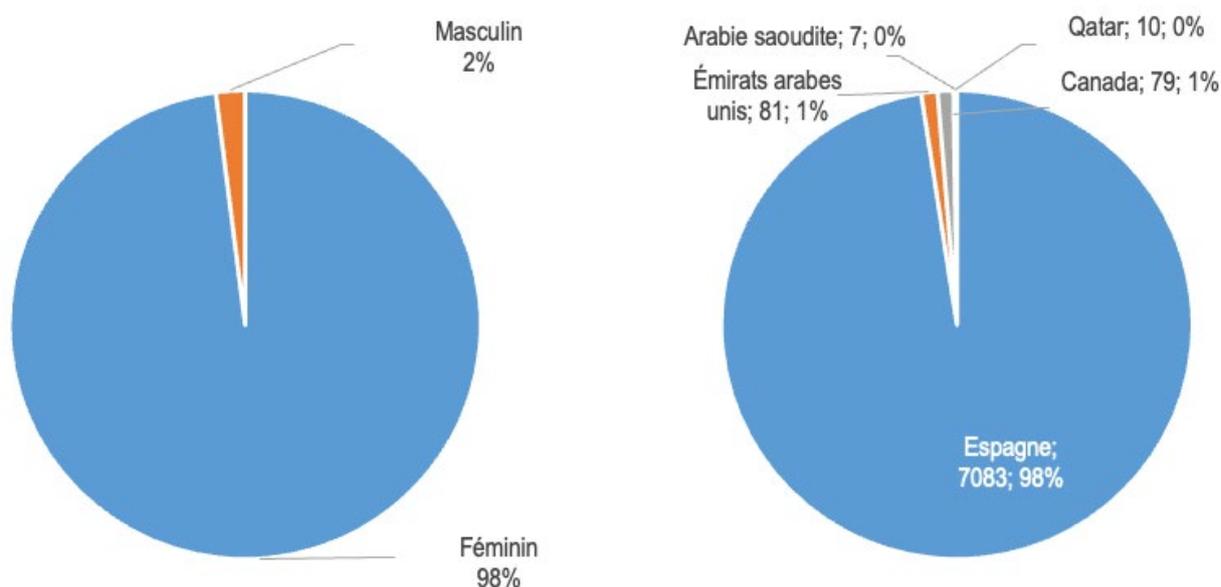


Source : Observatoire national du marché du travail (ONMT) / Données de la Direction de l'emploi/MIEPEEC.

Pour ce qui est des placements à l'international, les services de l'ANAPEC ont fait bénéficier 7 260 personnes d'un emploi à l'étranger en 2020 contre 15 268 en 2019, soit une diminution de presque la moitié, due principalement aux mesures restrictives de mobilité et de fermeture des frontières. En dehors de l'année 2020, les placements à l'international effectués par l'ANAPEC ont marqué une tendance haussière, comme en témoigne une croissance d'environ le triple depuis 2010 (6 222 placements).

En revanche, la répartition des travailleurs marocains à l'étranger selon la destination, la représentativité féminine et sectorielle n'a pas beaucoup changé. L'Espagne reste la destination de la quasi-totalité de ces travailleurs dans le cadre du placement à l'international réalisé par l'ANAPEC, soit plus de 97% (95% entre 2001 et 2009). En outre, la quasi-totalité des personnes placées sont des femmes (98%), travaillant principalement dans le secteur de l'agriculture (98%).

Répartition des bénéficiaires du placement à l'international selon le genre et le pays d'accueil (2020)



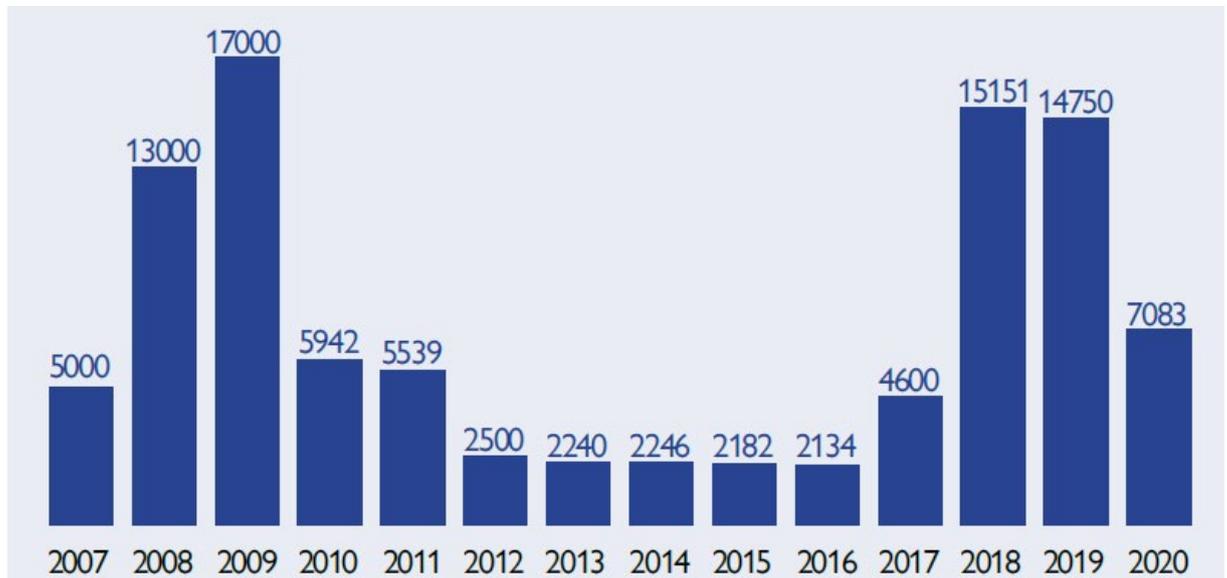
Source : ONMT / Données de l'ANAPEC.

MIGRATION CIRCULAIRE DES TRAVAILLEUSES MAROCAINES SAISONNIÈRES EN ESPAGNE

Dans le cadre du placement à l'international réalisé par l'ANAPEC, être femme et partir en Espagne demeurent les deux principales (prépondérantes) caractéristiques. L'évolution du nombre des saisonnières marocaines en Espagne est passée par différents épisodes. Le premier s'inscrit dans le cadre du programme MEDA II (Projet européen d'appui institutionnel à la circulation des personnes) de 49 mois, se terminant en janvier 2010. Après un départ de 5 000 femmes lors du lancement du programme, le nombre de femmes recrutées a atteint 13 000 en 2008 et 17 000 en 2009. La fin du programme et l'avènement de la crise, notamment celle de la dette dans l'Europe méditerranéenne, expliquent la baisse drastique du nombre de bénéficiaires à environ 2 000 femmes recrutées (OIM, 2022). Courant 2017, a été observé un retour qui s'est poursuivi en

2018 et 2019 avec des chiffres se situant autour de 15 000 bénéficiaires. La chute en 2020 à environ 7 000 était toute naturelle dans un contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19.

Évolution du nombre des saisonnières marocaines en Espagne



Source : OIM, 2022

Selon une étude de l'OIM, le dernier épisode de migration circulaire a pu contribuer à une plus grande autonomisation économique des femmes bénéficiaires :

- près de la moitié touchent entre 1 000 et 1 500 euros par mois, et 95% sont satisfaites de leur salaire ;
- la majorité reviennent au Maroc avec 25 000 dirhams (environ 2 500 euros) et plus ;
- 97% des bénéficiaires se sentent plus confiantes, sûres d'elles, libres et émancipées, d'un point de vue professionnel.

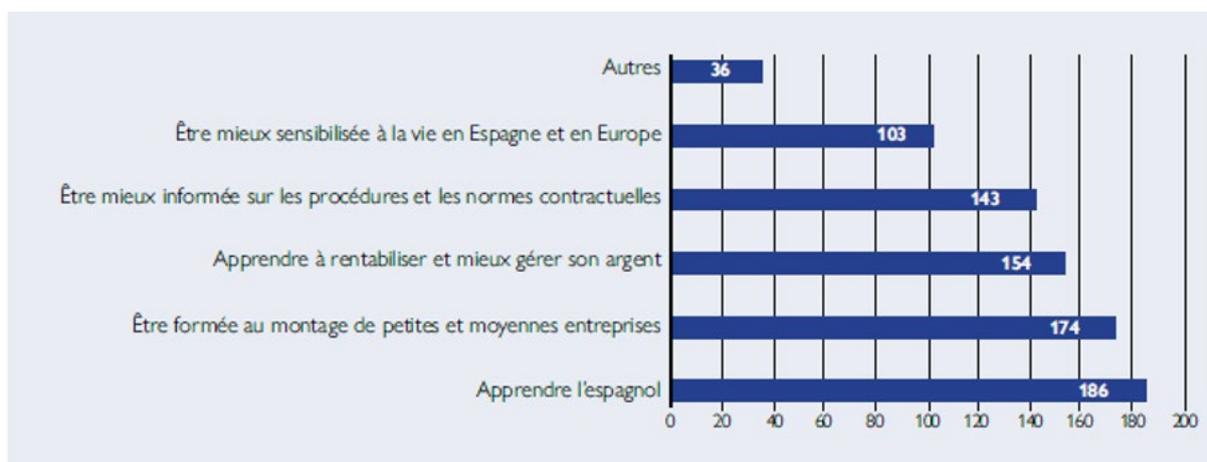
Cette prise de confiance, d'assurance et de conscience poussent les femmes bénéficiaires à penser prospecter de nouveaux horizons. D'où la nécessité d'un accompagnement adéquat, surtout qu'il s'agit d'une catégorie de femmes faiblement instruites (la moitié ne sont jamais allées à l'école, 27% ont été au primaire, et seules 11% ont fait des études secondaires), issues de milieux ruraux souvent fragiles (80% vivent dans des foyers d'au moins trois à 10 personnes, 70% dans des foyers où aucun membre ne dispose d'emploi fixe, la moitié dans des foyers ayant un revenu mensuel de moins de 1 000 dirhams, et moins de 1 500 pour 80%).

Le besoin d'accompagnement est d'autant plus important si l'on sait que les femmes bénéficiaires elles-mêmes ne sont employées que moins de six mois dans l'année dans l'agriculture, qui reste peu rémunératrice (sans parler des conditions, qui sont souvent montrées du doigt).

La question de l'accompagnement devrait également être suscitée par les pratiques financières des femmes bénéficiaires, qui, d'une part, optent souvent pour la thésaurisation de l'argent perçu, lors de leurs migrations, à la maison (seulement 28% des femmes mettent leur argent dans les banques espagnoles) et, d'autre part, constituent une épargne considérable relativement à leurs situations de départ (la moitié vivent dans des foyers ayant un revenu mensuel de moins de 1 000 dirhams). Notons que 51% des femmes bénéficiaires expriment le besoin d'apprendre à mieux gérer et rentabiliser cet argent.

Une autre raison pour penser à l'accompagnement est que l'expérience migratoire se fait suivre par des changements au niveau des situations professionnelles des femmes bénéficiaires. Elles deviennent, en effet, plus actives (73% disent avoir poursuivi leur activité), connaissent des évolutions de salaire (26%), changent d'activité (25%), exercent des activités génératrices de revenus dans les domaines du commerce ou de l'agriculture, etc. Notons que 58% souhaitent être formées au montage de petites et moyennes entreprises.

Besoins en accompagnement et formation



Sources : OIM, 2022 ; enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes¹¹

RÔLE DE L'ANAPEC DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MIGRATIONS CIRCULAIRES

Au début des années 2000, les activités de placement à l'international par l'ANAPEC ont tourné autour de cinq services :

- ii. le service de l'information qui a pour rôle de communiquer sur la mission de l'agence ;
- iii. le service juridique, faisant office de conseil juridique de l'agence en ce qui concerne les législations et procédures administratives, aussi bien au Maroc que dans les pays de destination ;
- iv. le service de formation professionnelle des candidats au départ ;
- v. le service de prospection qui a la charge d'explorer les possibilités de recrutement au sein des entreprises européennes ;
- vi. l'Agence nationale à l'international a également un rôle d'aide au retour des migrants souhaitant réintégrer la vie professionnelle au Maroc.

A la fin des années 2000, l'ANAPEC s'est dotée d'une Division dédiée aux placements à l'international¹², dont les missions comprennent la coordination et le développement des activités de placement à l'étranger, ainsi que la participation à la gestion de la migration. Par conséquent, cette division s'est préoccupée de trois domaines d'activités principaux, en l'occurrence :

11. D'après une étude de l'OIM sur l'autonomisation des travailleuses saisonnières marocaines, s'appuyant sur 300 questionnaires et 25 entretiens qui ont été réalisés auprès des travailleuses saisonnières dans 17 villes des trois régions pilotes : Rabat-Salé-Kénitra, Béni Mellal-Khénifra et Casablanca-Settat

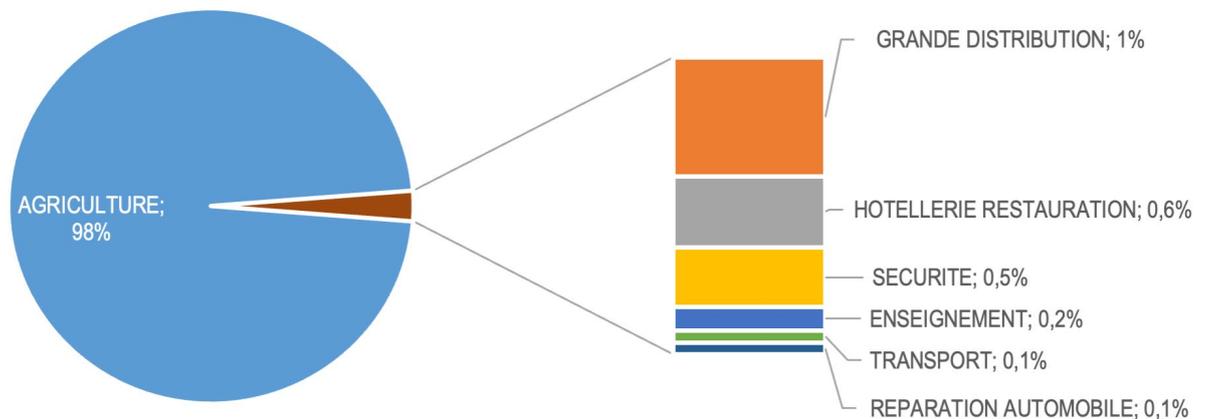
12. La Division a été mise en place suite aux travaux conduits dans le cadre du projet d'appui institutionnel à la circulation des personnes, s'inscrivant dans le programme MEDA II au Maroc (2005-2010).

- les services aux employeurs étrangers ;
- les services aux candidats à l'émigration, dans le cadre des contrats de travail pour lesquels l'Agence intervient dans le processus.¹³
- les recrutements des étrangers au Maroc sur des postes non pourvus par des nationaux, y compris le Visa des contrats de travail des étrangers recrutés au Maroc.

Concernant les activités particulières liées directement ou indirectement aux services aux candidats à l'émigration, les liens de l'ANAPEC avec les départements ministériels (au sein du ministère chargé de l'Emploi et avec d'autres ministères) lui permettent de participer et d'être tenue informée des mises à jour concernant la législation de la migration, les nouveaux accords de main-d'œuvre, les concertations avec les partenaires pour de nouveaux projets de coopération, et des offres d'emploi qui arrivent par voie diplomatique. Ces liens lui permettent également de rencontrer des employeurs étrangers conviés aux différents ministères, de viser les contrats de travail des salariés marocains se rendant dans un État étranger, dans le cadre du placement à l'international, de recenser le nombre de contrats, et de connaître leurs spécificités.

L'activité de la Division des placements à l'international a été longtemps concentrée sur la migration saisonnière agricole, qui a représenté des taux supérieurs à 95% depuis la création de ladite Division. Notons que le taux d'affluence pour ces placements à l'étranger reste important, comme l'indique le nombre de candidats inscrits, qui s'est élevé [par exemple] à environ 1,5 million en 2013.

Répartition des bénéficiaires des placements à l'international par secteur d'activité (2020)



Source : ONMT / Données de la Direction de l'emploi-MIEPEEC

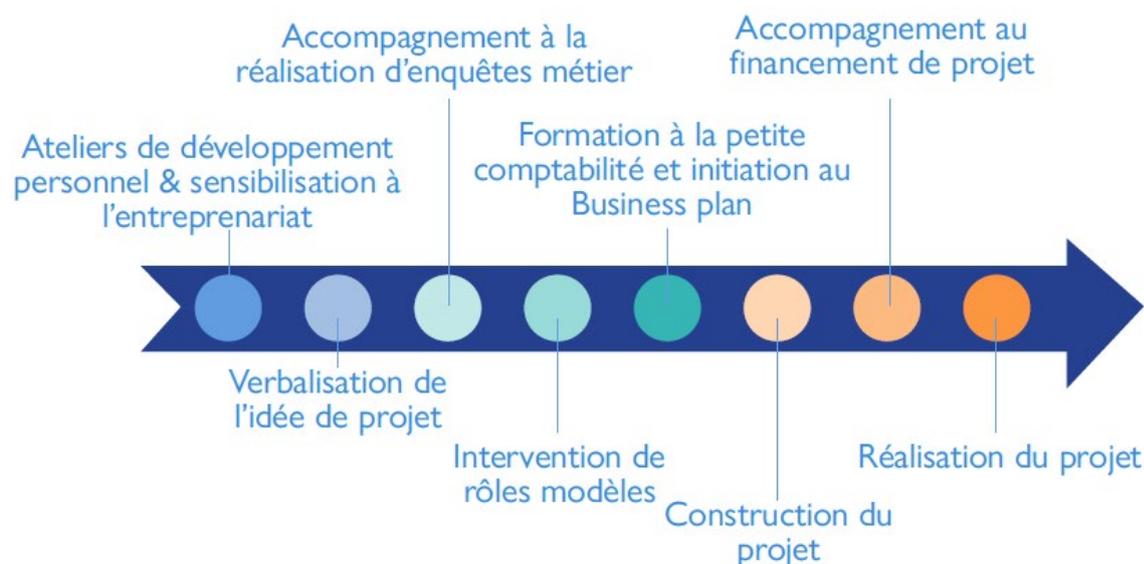
Sur le plan opérationnel, les procédures de la Division des placements à l'international concernent la collecte et le traitement des offres, la relation avec les employeurs étrangers et la relation, en interne, avec les autres services et divisions, et en externe, avec les partenaires nationaux et internationaux, la formation des conseillers sur le placement à l'international et la préparation des candidats au départ avec le réseau des agences. Pour ce faire, la division s'appuie sur des conseillers référents des agences régionales faisant le lien entre elle et des conseillers référents des agences locales.

13. Les étudiants marocains à l'étranger ayant décroché un emploi et les Marocains en partance dans le cadre du regroupement familial échappent à la connaissance de l'ANAPEC, et relèvent des programmes des pays d'accueil.

- La prospection à l'international repose sur les accords et conventions bilatéraux de partenariat, les liens avec les Chambres de commerce et les représentations étrangères au Maroc, la prospection des entreprises étrangères implantées au Maroc, etc.
- La collecte des offres s'effectue par le service prestation aux employeurs de la Division des placements à l'international. Ensuite, les offres sont communiquées au niveau des agences régionales et locales.
- Durant la phase de traitement des offres, la Division répond aux demandes d'informations des conseillers sur les offres, reçoit les CV des candidats et s'assure de l'adéquation des profils présentés avec les demandes des employeurs.
- Pendant la phase de recrutement, la Division analyse les CV reçus, établit la présélection, adresse les CV présélectionnés aux employeurs, qui lui renvoient la liste des candidats retenus, remonte cette liste aux agences afin de compléter les dossiers finaux à adresser aux employeurs, convoque les candidats et organise les journées de recrutement et, enfin, vise les contrats de travail conclus. Les « répétitrices »¹⁴ reçoivent un contrat nominatif et ne refont pas la procédure de sélection. Notons que pour effectuer les opérations de recrutement des saisonniers agricoles, la Division se met en contact étroit avec le ministère de l'Intérieur (mobilisation des wilayas, des préfectures et des communes rurales pour le recrutement, le repérage des régions en grand besoin de développement et en pénurie d'emploi, la mise à disposition de salles et de la logistique, l'acheminement des saisonnières, etc.).
- Lors de la phase de préparation au départ, la Division prépare les visas et les billets de voyage, vérifie leur conformité (noms de voyage, dates, etc.), transmet les documents aux agences qui contactent les candidats les informant des dates de départ, s'assure de leur présence le jour du départ et mesure leur degré de motivation.

Aujourd'hui, l'ANAPEC propose des accompagnements pour la phase du retour. Il s'agit principalement des prestations au profit des travailleuses saisonnières en migration circulaire porteuses de projets (schéma suivant).

Processus d'accompagnement des travailleuses saisonnières en migration circulaire



Source : OIM, 2022 ; enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes.

14. C'est le terme utilisé pour désigner les femmes qui ont déjà été recrutées comme saisonnières, et qui sont revenues au Maroc.

ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS

Ce travail a permis de s'arrêter sur la nécessité d'un accompagnement adéquat des saisonnières marocaines. Et le besoin d'accompagnement est d'autant plus important si l'on sait que les bénéficiaires ne sont employées que moins de six mois dans l'année dans l'agriculture, qui reste peu rémunératrice. Dans ce contexte, plusieurs recommandations sont à formuler, à savoir :

Le besoin d'assurer une inclusion financière et un accompagnement en matière de renforcement de l'employabilité des femmes bénéficiaires, dans le sens où ces dernières ne sont employées que moins de six mois dans l'année dans l'agriculture, qui reste peu rémunératrice.

Le besoin d'assurer un accompagnement en matière d'alphabétisation financière des femmes bénéficiaires, qui se justifie par leurs pratiques financières ainsi qu'à leur demande (51% des femmes bénéficiaires expriment le besoin d'apprendre à mieux gérer et rentabiliser leur argent) : d'une part, lors de leurs migrations, elles optent souvent pour la thésaurisation de l'argent gagné, (seulement 28% des femmes mettent leur argent dans les banques espagnoles) et, d'autre part, elles constituent une épargne considérable relativement à leurs situations de départ (la moitié vivent dans des foyers ayant un revenu mensuel de moins de 1 000 dirhams).

Le besoin d'assurer un accompagnement en matière de création, et post-crédation, des activités génératrices de revenus, sachant que 51% des femmes bénéficiaires expriment le besoin d'apprendre à mieux gérer et rentabiliser leur argent. Notons que 58% souhaitent être formées au montage de petites et moyennes entreprises.

Le besoin d'accompagner les femmes bénéficiaires pour se constituer en groupes, coopératives et/ou associations, alors que plusieurs exercent des activités génératrices de revenus dans les secteurs du commerce ou de l'agriculture.

Dans ce contexte, les diagnostics concernant la gestion des placements à l'international par l'ANAPEC interpellent sur plus d'un aspect, en l'occurrence :

- le positionnement sur les marchés des saisonniers œuvrant dans l'agriculture s'inscrit dans une logique de résultats quantitatifs à court terme, au détriment des emplois plus qualifiés sur du moyen ou long terme ;
- les conseillers référents des agences régionales se trouvent dans une ambiguïté entre la relation fonctionnelle (sous l'autorité fonctionnelle du chef de la Division du placement à l'international) et la relation hiérarchique quant au contrôle de l'activité du conseiller (il remplit d'autres missions au sein de l'agence territoriale, sous l'autorité hiérarchique du directeur d'agence). La description de la mission du conseiller-référent sur le volet international ainsi que les objectifs à atteindre ne sont pas formalisés. Les conseillers en emploi sont alors évalués et notés sur les objectifs qui leur sont assignés au niveau national, ce qui pourrait les dissuader à bien remplir leurs missions concernant le placement à l'international. Aussi, le conseiller-référent n'est pas suffisamment accompagné pour accomplir les tâches qui lui sont assignées, alors qu'il est le relais administratif entre la Division des placements à l'international et le candidat ;
- la configuration du schéma opérationnel des placements à l'international ne permet pas de retour d'informations des agences territoriales ni d'échanges relatifs aux difficultés rencontrées et aux attentes des candidats ;
- le manque en termes de dispositifs qui permettent la détection des offres non pourvues par les nationaux et les échanges des études sectorielles ;
- le besoin d'amélioration du processus d'accompagnement des candidats à la migration, y compris le suivi post-placement à l'international et le soutien à la réintégration au niveau national.

Sur ce dernier point, nous rappelons que la promotion de l'utilisation des compétences, des aptitudes et des ressources acquises tout au long du cycle migratoire est centrale pour garantir que la migration circulaire, en particulier les mesures de réintégration, puisse s'arrimer aux efforts de développement des pays d'origine.

Il est important de noter que des mesures de réintégration globale devraient être mises en place avant même que les travailleuses saisonnières ne quittent leur pays d'origine, afin qu'elles soient bien préparées et qu'elles aient eu le temps d'envisager leurs possibilités après la migration (OIT, 2015). Cette condition préalable peut aider les saisonnières à faire de leur mieux pour mobiliser les moyens (nécessaires) humains, financiers et sociaux avant, pendant et après la migration.

L'orientation et la formation professionnelles des travailleuses saisonnières avant l'émigration permettraient de mieux les préparer à la réintégration sur le marché du travail ou à la création de petites entreprises à leur retour ; et ces mesures devraient donc être intégrées dans le cadre des accords de travail, ce qui permettrait de poser les bases pour une éventuelle coopération internationale dans l'accompagnement des saisonnières marocaines.

Faire de la coopération et du partenariat, entre les pays d'origine et ceux de destination, comme l'intégration dans le pays de destination, est propice à la réintégration et à la durabilité du retour (Banque mondiale, 2017).

La certification, la portabilité et la reconnaissance des compétences sont aussi importantes. La quasi-totalité des travailleuses saisonnières sont peu qualifiées, qui acquièrent de nouvelles compétences professionnelles et sociales en travaillant à l'étranger. Pourtant, ces compétences acquises par l'expérience manquent en termes de certification, de portabilité et de reconnaissance. L'existence d'un système de certification et de reconnaissance mutuelle de ces compétences serait en mesure de faciliter la réintégration des femmes saisonnières (OIT, 2010).

La programmation et les prestations relatives au retour et à la réintégration doivent être fondées sur des preuves solides générées par des registres et des enquêtes sur le profil des rapatriés. Ces données permettraient également d'évaluer les besoins des travailleuses migrantes en ce qui concerne les différentes dimensions de l'aide à la réintégration économique, sociale, psychosociale et culturelle (Wickramasekara, 2019).

Pour faciliter la réintégration, il faut qu'elle profite à tous. Aussi, les programmes devraient être à la fois axés sur les migrantes et sur leurs communautés d'origine, notamment l'amélioration des infrastructures et l'accessibilité des ressources communautaires (Nations unies, 2018).

RÉFÉRENCES :

- Bentaibi A. (2016). Le travail agricole des femmes rurales entre précarité et Empowerment : cas de la région de Saïss.
- Berriane, M., De Haas, H., & Natter, K. (2021). Social transformations and migrations in Morocco.
- Cherti, M. (2014). La migration de retour vers le Maroc : un voyage sans fin. In *Marocains de l'extérieur 2013*, edited by M. Berriane, 107–138. Rabat : Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger.
- De Haas, H. (2014). *Morocco: Setting the Stage for Becoming a Migration Transition Country*. Brussels : Migration Policy Institute.
- El Aynaoui, K., et Ibourk, A. (2022). La portabilité des compétences au cœur d'un partenariat de co-développement Afrique Europe. In *Le Sommet UE-UA 2022 : pour une interdépendance équilibrée*.
- El Gass, B. (2014). Diagnostic sur les capacités de l'ANAPEC à gérer le placement à l'international.
- Ibourk, A. (2012). Migration et compétences au Maroc, résultats de l'enquête sur la migration et le lien entre compétences. *Migration et développement*, ETF.
- Ibourk, A. (2014). Impact of migrant remittances on economic empowerment of women: a macroeconomic investigation. *International journal of economics and financial issues* Vol. 4, No. 3, 2014, pp.597-611. ISSN: 2146-4138.
- Ibourk, A. (2016). The determinants of migration prospect: spatial econometric application to the moroccan data. *Revista Galega de Economía*, Vol. 25-2.
- Ibourk, A. et Bensaïd, M. (2014). Impact des transferts de fonds des migrants marocains sur l'éducation de leurs enfants restés au Maroc. *Migrations Société 2014/5 (N° 155)*, pp.13-28.
- Ibourk, A. et Chamkhi, A. (2015). Les déterminants d'intégration des migrants de retour au Maghreb : analyse microéconométrique. *Revue marocaine d'économie et droit comparé*, n°49.
- Ibourk, A. et Chamkhi, A. (2011). Analyse microéconométrique des déterminants de la migration de retour des immigrés maghrébins. *Working Papers 639*, Economic Research Forum.
- Ibourk, A. et Chamkhi, A. (2017). L'immigration marocaine au prisme des recensements français : 45 ans d'histoire migratoire. *Revue africaine des migrations internationales*, Vol. 1, No 1.
- Ibourk, A. (2016). Analyse des effets de la migration des compétences : incitation et déclassement professionnel – cas du Maroc. pp.267-288, in Musette, Mohammed Saïb. *De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences*, CREAD/ OIT.
- Mixed Migration Centre. (2020). *COVID-19 Global Thematic Update*, No. 1 : impact of COVID-19 on migrant smuggling.
- Nations unies. (2016). *Defining and Measuring Circular Migration Final report of the Task Force on Measuring Circular Migration Acknowledgements*.
- Nations unies. (2018). *Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants, advance edited version, A/HRC/38/41*, Human Rights Council, 38th Session, 4 May.
- OIM. (2022). *Étude sur l'autonomisation des travailleuses saisonnières participant au programme de migration circulaire Maroc-Espagne*.
- OIM. (2022). *World Migration Report*.
- OIT. (2010). *Draft guidelines for recognizing the skills of returning migrant workers*. October (Bangkok),
- OIT. (2015). *Regional guidelines on the return and reintegration of migrant workers participating in the Employment Permit System of the Republic of Korea (Bangkok)*.
- Wickramasekara P. (2019). *Effective Return and Reintegration of Migrant Workers with Special Focus on ASEAN Member States*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3579358>.
- World Bank. (2017). *Migration and remittances: Recent developments and outlook – Special topic : Return migration*, Migration and Development.

À propos des auteurs

Aomar Ibourk

Aomar Ibourk est Senior Fellow au Policy Center for the New South et Professeur d'économie à l'Université Cadi Ayyad à Marrakech. Il est également le directeur du GRES (Groupe de recherche économique et sociale) de la même université. Ses recherches portent sur les méthodes quantitatives appliquées aux sciences sociales (économie du travail, économie de l'éducation et du développement).

Karim El Aynaoui

Karim El Aynaoui est Président exécutif du Policy Center for the New South, Doyen de la Faculté de Gouvernance, Sciences économiques et sociales et Vice-président exécutif de l'Université Mohammed VI Polytechnique. De 2005 à 2012, il a servi à la Banque centrale du Maroc en tant que Directeur des Etudes économiques, des Statistiques et des Relations internationales. Il était auparavant économiste à la Banque mondiale.

Il exerce des fonctions scientifiques et consultatives auprès de plusieurs institutions, dont le Malabo-Montpellier Panel, l'Autorité marocaine du Marché des Capitaux, et l'Institut français des Relations internationales. Il est également conseiller du PDG du Groupe OCP, membre du Conseil d'administration de la Fondation OCP et Global Member de la Commission Trilatérale. Il est titulaire d'un Doctorat en économie de l'Université de Bordeaux, en France.

Tayeb Ghazi

Tayeb Ghazi est économiste Senior au Policy Center for the New South. Il travaille actuellement sur l'économie du travail, l'éducation, la migration et certains aspects du commerce international dans les pays en développement.

Policy Center for the New South

Building C, Suncity Complex, Al Bortokal Street, Hay Riad 10100 - Rabat

Email : contact@policycenter.ma

Phone : +212 (0) 537 54 04 04 / Fax : +212 (0) 537 71 31 54

Website : www.policycenter.ma



THINK • STIMULATE • BRIDGE