



Royaume du Maroc +٥٣٨٤٤١ | ١٤٥٣٠٤٥ المملكة المغربية

الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

+٥٣٨٤٤١ | +٥٣٨٤٤١ | +١٤٥٣٠٤٥ | +١٤٥٣٠٤٥ | +١٤٥٣٠٤٥

Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences.

► RAPPORT D'ETUDE

Etude qualitative sur l'accès des travailleurs migrants au marché du travail marocain

Profils socioprofessionnels des travailleurs migrants

Octobre 2023





Ce programme est financé par l'Union européenne



AGENCE ITALIENNE
POUR LA COOPÉRATION
AU DÉVELOPPEMENT



Organisation
internationale
du Travail



appel à la
migration équitable
pour le maghreb
Travail Digne - Protection - Gouvernance



THAMM

• Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023
Première édition 2023

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Ce rapport a été rédigé par M. Saad Belghazi et Mme. Najate Bouzri. La coordination et la supervision de la conduite des travaux ont été assurées par M. Abderrahim Amraoui, MIGRANT/ CO-Algiers, Mme. Naima Barri, Cheffe de Division, et Mme. Samira El Faid, Cheffe de Service (Service Chercheurs d'Emploi), avec l'appui administratif de Mehdi Tarfaoui Ziadi MIGRANT/ CO-Algiers, la supervision générale de M. Mohamed Belarbi « Project Manager du Projet AMEM », MIGRANT/ CO-Algiers et le backstopping technique de Mme. Aurelia Segatti Project Manager du Programme THAMM », MIGRANT / CO-Algiers, et Mme Isabelle Kronisch spécialiste Migration OIT.

**Etude qualitative sur l'accès des travailleurs migrants au marché du travail marocain
Profils socioprofessionnels des travailleurs migrants**

Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie, 2023

ISBN : 9789220389522

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

PRÉFACE	11
AVANT-PROPOS	14
RESUME EXECUTIF	16
A. SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS	16
B. PROFILS SOCIO-PROFESSIONNELS DES MIGRANTS ET REFUGIES CONSULTES ET PROPOSITIONS POUR UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DE QUALITE	18
C. PROPOSITIONS FINALES	19
INTRODUCTION	22
1-Eléments de contexte et attentes de l'ANAPEC	23
2-Objectifs de l'étude	24
3-Démarche de l'étude	24
4-Plan du rapport	25
I.CONDITION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETRANGERS AU MAROC	27
A.Cadre institutionnel d'accès des migrants et réfugiés à l'emploi au Maroc	28
B.Programmes d'emploi et de soutien à l'entrepreneuriat	29
C.La mise en œuvre de la politique d'immigration et de l'asile	37
1-Réalisations de la SNIA au titre du programme 6 « Formation Professionnelle »	37
2-Réalisations de la SNIA au titre du programme 7 « Emploi »	38
II.CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES MIGRANTS ET REFUGIES	40
A.Structures de l'emploi selon le RGPH 2014	41
1-Incertitudes sur l'effectif des étrangers	41
2-Disparités des niveaux scolaires	42
3-Le type d'activité	43
4-Le statut dans la profession	43
5-Lieu de travail	44
6-Secteur d'emploi des travailleurs migrants	44
B.La structure de l'emploi selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2017 du HCP	46
1-Caractéristiques socio-démographiques	46
2-Caractéristiques socioprofessionnelles	46

C.Le salariat des migrants et réfugiés dans le secteur formel et informel	47
1-Composition par nationalité	47
2-Composition par sexe et par âge	47
3-Répartition par secteur d'activité des travailleurs migrants du secteur formel	48
4-Composition selon la stabilité de l'emploi	49
5-Composition suivant le niveau des salaires	49
D.Autres données statistiques significatives	50
1- Migrants et réfugiés autoentrepreneurs	50
2- Enquête du HCP sur les migrants réfugiés : aspects relatifs aux caractéristiques socioprofessionnelles	50
3- Les migrants subsahariens régularisés	51
E.Traits saillants de la revue des données et enquêtes statistiques	52
III.ENQUETE QUALITATIVE AUPRES DES MIGRANTS ET REFUGIES	53
A.Introduction	54
1-Processus de collecte des informations	54
2-Méthode d'analyse des informations	55
B.Profils socioprofessionnels	55
1- Caractéristiques générales des migrants rencontrés (entretiens individuels et focus-groups)	55
2- Catégorisation des migrants rencontrés selon leur rapport à l'insertion dans l'emploi	58
C.Obstacles à l'accès à l'emploi	61
1.Contraintes transversales pour toutes les catégories	61
2.Les discriminations et le racisme	62
3.Obstacles déclarés dans l'accès à l'emploi	62
4.Modalités de recherche d'emploi	65
5.Accès aux dispositifs et programmes d'insertion professionnelle	66
6. En conclusion	67
D.Profils de compétences et besoins en formation	67
1-Thématiques des besoins en formation exprimés	67
2-Besoins en formation exprimés par niveau de qualification et type d'insertion dans l'emploi	70
E.Entrepreneuriat : intention et potentiel	72
1-Vision et intentionnalité entrepreneuriale	72
2-Exemples de profils et intentionnalité entrepreneuriale	74
3-Obstacles rencontrés et besoins exprimés en formation	77
4-Identification des métiers et secteurs porteurs	78

IV. PROPOSITIONS	79
A. Rappel des Recommandations pour la mise en œuvre des programmes Emploi et Formation de la SNIA	80
1-Formation professionnelle	80
2-Programme emploi	80
B. Observations générales et principes généraux des recommandations	80
1-Observations générales	80
2-Principes généraux des recommandations	81
C. Synthèse et recommandations issues de l'enquête qualitative	81
1- Domaine d'action : Information, communication et base de connaissances de la situation des migrants et réfugiés	81
2- Domaine d'action : Intermédiation	82
3- Domaine d'action : Formation	84
4- Domaine d'action : Appui à l'entrepreneuriat	85
Bibliographie sélective	86
ANNEXES	87
A1- Comptes-rendus de focus-groups	88
1-Focus-groups N°1 et 2 : Migrants et réfugiés Bouitates	88
2-Compte -rendu Focus-group n°3 – Réfugiés AMAPPE	90
3-Compte-rendu Focus-group n°4 – AMAPPE migrants	93
4-Compte-rendu Focus-group n°5 – Centres d'appels Rabat	96
5-Compte-rendu Focus-Groups N° 6 et 7 : Banque de Solidarité et Boosters of Africa	100
A2 – Comptes-rendus d'entretiens	104
1-Compte-rendu d'entretien : Migrant	104
2-Compte-rendu d'entretien : Association RIM Espoir et Développement	105
3-Compte-rendu d'entretien : L' AMAPPE	107
A3 – Données relatives aux Profils socio-professionnels des migrants et réfugiés rencontrés	108
A4 – Obstacles à l'accès à l'emploi déclarés par catégorie de migrants	115
Indépendants et Entrepreneurs	115
Salariés	116
Chercheurs d'emploi	116
A5 - Démarche méthodologique et principales tâches	117

Liste des tableaux

Tableau 1:	Effectif et structure de la population selon la nationalité, le milieu d'habitation et le sexe selon le RGPH 2014	41
Tableau 2:	Structure de la population de 10 ans et plus selon le dernier diplôme obtenu d'après le RGPH 2014	42
Tableau 3:	Structure de la population de 15 ans et plus selon le type d'activité et la nationalité d'après le RGPH 2014	43
Tableau 4:	Structure de la population de 15 ans et plus selon le statut dans la profession et la nationalité d'après le RGPH 2014	43
Tableau 5:	Structure de la population de 15 ans et plus selon le lieu de travail et la nationalité d'après le RGPH 2014	44
Tableau 6:	Structure de la population de 15 ans et plus selon le secteur d'activité, la nationalité d'après le RGPH 2014	46
Tableau 7:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon la nationalité en 2014	47
Tableau 8:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le sexe et la nationalité en 2014	47
Tableau 9:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon la classe d'âge et la nationalité en 2014	48
Tableau 10:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le secteur d'activité et la nationalité en 2014	48
Tableau 11:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le nombre de mois déclarés à la CNSS par nationalité en 2014	49
Tableau 12:	Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le rapport de leur salaire au SMIG et leur nationalité en 2014	49
Tableau 13:	Profil socio-professionnel : Migrants et réfugiés en recherche d'emploi	58
Tableau 14:	Profil socio-professionnel : Salarié formel	59
Tableau 15:	Profil socio-professionnel : Salarié informel	59
Tableau 16:	Profil socio-professionnel : Engagé dans un projet d'entreprise	60
Tableau 17:	Profil socio-professionnel : Indépendant en précarité	60
Tableau 18:	Modalités de recherche d'emploi	65
Tableau 19:	Total des besoins en formation exprimés*	68
Tableau 20:	Besoins exprimés par orientation- salariat- entreprise des profils hautement qualifiés	70
Tableau 21:	Besoins exprimés par orientation-salariat- entrepreneuriat des profils qualifiés	70
Tableau 22:	Besoins exprimés par orientation salariat-entrepreneuriat des profils techniciens	71
Tableau 23:	Besoins en formation exprimés par orientation, salariat-entrepreneuriat des profils bac et niveau bac	71
Tableau 24:	Visions entrepreneuriales exprimées	72
Tableau 25:	Entreprises créées : exemples de difficultés rencontrées et besoins en formation exprimés pour développer l'activité	77
Tableau 26:	Besoins en formation exprimés pour entreprises à créer, avec valeur ajoutée et forte intentionnalité entrepreneuriale	78

Liste des photos

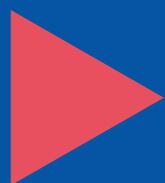
- Photo 1.** M. Junior, un migrant Camerounais, gère un atelier d'arts situé dans la maison communautaire de jeunesse dans la Kasbah de Tanger OIT, 2023. 01
- Photo 2.** A l'école de jardinage de Salé, des migrant.e.s travaillent respectivement en cuisine et en salle dans le restaurant Azafran depuis trois ans OIT, 2023. 21
- Photo 3.** Dans le quartier de Youssoufia, à Rabat, les migrants trouvent de l'emploi à la journée dans le secteur du bâtiment OIT, 2023. 26
- Photo 4.** Focus groupe à l'association « voix des femmes migrantes au Maroc » à Rabat OIT, 2021. 40
- Photo 5.** Agronome de formation et Camerounais d'origine, Herman vit au Maroc depuis 5 ans. Il loue des terres agricoles dans la plaine du Gharb pour y cultiver pastèques et poivrons OIT, 2023. 53
- Photo 6.** Aux Oudayas à Rabat, des migrants sub-sahariens travaillent dans le chantier de réaménagement de la plage OIT, 2023. 79
- Photo 7.** Focus groupe migrant.e.s à l'association Boost Développement à Casablanca OIT, 2021. 87

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES ET ABREVIATIONS

SIGLE	SIGNIFICATION
ADS	Agence de Développement Social
AGR	Activité Génératrice de Revenus
AMAPPE	Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise
AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
APEFE	Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger
AREF	Académie Régionale de l'Education et de la Formation
C. A	Centre d'appels
CCG	Caisse Centrale de Garantie
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CRI	Centre Régional d'Investissement
CTE	Contrat de Travail Etranger
DGD	Direction Générale Coopération au Développement et Aide humanitaire
DGSN	Direction Générale de la Sûreté Nationale
HCP	Haut-Commissariat au Plan
HCR	Haut-Commissariat aux Réfugiés
INDH	Initiative Nationale pour le Développement Humain
IME	Industries Métalliques et Electriques
IR	Impôt sur le Revenu
MDCMREAM	Ministère Délégué Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration
MTIP	Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle *
ODCO	Office du Développement de La Coopération
OFPTT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations

* Actuellement (2023) MIEPEEC : Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences

SIGLE	SIGNIFICATION
OIT	Organisation internationale du Travail
OMPIC	Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale
OSP	Objectif spécifique
PCS	Prise en charge, par l'État, de la part patronale des cotisations dues au titre de la couverture sociale
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
TPE	Très Petite Entreprise
TPME	Très Petites Entreprises & Petites et Moyennes Entreprises
SNIA	Stratégie Nationale pour l'Immigration et l'Asile



PRÉFACE

L'emploi de travailleurs et travailleuses migrant-e-s au Maroc est régi par les dispositions de la loi 65.99 relative au Code du Travail, notamment le chapitre V relatif à l'emploi des salarié-e-s étrangers (articles 516 à 519), et le chapitre VI portant sur des dispositions générales (articles 520 et 521), ainsi que par la loi n° 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques (article 3).

Dans le domaine de l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauche, il y a interdiction, par l'article 478 du Code de Travail, aux agences de recrutement privées et entreprises d'emploi temporaires de pratiquer « [t]oute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi », ainsi que « [t]oute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective ».

La question qui se pose actuellement est : Comment gérer l'immigration de main-d'œuvre étrangère au Maroc, pour mieux l'adapter aux besoins du marché de travail marocain, tout en veillant à favoriser la formalisation de l'économie marocaine et à assurer la protection des droits des travailleurs migrant-e-s ?

Le marché du travail marocain est hétérogène et segmenté, et par conséquent l'influence de la main d'œuvre étrangère varie en fonction de nombreux critères qu'il va falloir diagnostiquer. Il ressort avant tout un besoin de collecter et d'analyser des données permettant de mesurer et d'identifier de façon précise les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs immigré-e-s. La disposition et le bon usage des données participeront à éclairer les décideurs en matière de gouvernance et de politique de l'emploi des immigré-e-s au Maroc.

Les phases pilotes et d'expérimentation de l'offre de services de l'Agence nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) de novembre 2015 à ce jour ont permis de dégager des besoins pour accompagner l'intégration économique des migrant-e-s dans le marché de l'emploi, à savoir :

- ▶ la connaissance des secteurs porteurs pour l'emploi salarié et l'auto-emploi des immigré-es et réfugié-es ;
- ▶ la connaissances des profils demandés par les employeurs (entreprises-associations-personnes physiques) qui recrutent pour l'emploi salarié ;
- ▶ l'élaboration d'outils dédiés aux associations pour qu'elles informent les migrant-e-s des services pour l'emploi dont ils peuvent bénéficier et assurent leur orientation ;
- ▶ le renforcement de la synergie entre les acteurs institutionnels publics et privés qui jouent un rôle dans l'intégration sociale, la formation et l'emploi des migrant-e-s ;
- ▶ le développement d'un outil d'auto-positionnement et d'orientation pour l'analyse des besoins et l'évaluation de la cohérence profil / projet professionnel ou projet d'auto-emploi ;
- ▶ l'adaptation et l'enrichissement des ateliers de recherche d'emploi et des ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat en langues arabe et française ;
- ▶ l'amélioration des prestations d'accompagnement fournies par l'ANAPEC pour l'emploi salarié et l'auto-emploi par des outils innovants ;

- ▶ le développement des prestations d'accompagnement post-démarrage de toute unité économique « TPE »/ Activités Génératrice de Revenus « AGR »;
- ▶ la conception et le transfert des savoirs auprès des ressources internes et partenaires (organisation, outils, formation de formateurs, etc.).

Pour l'ANAPEC, cette « étude qualitative sur l'accès des travailleurs migrants au marché du travail marocain et leurs profils socioprofessionnels » réalisée avec le support technique de l'OIT et l'appui financier de la coopération italienne et l'Union européenne, a pu répondre à deux préoccupations principales d'une part, i) mieux connaître les profils et les caractéristiques des travailleurs et travailleuses migrant-e-s par secteur d'activité, origine, âge, genre, compétences, qualification et niveau d'éducation mais aussi de discerner les emplois exercés et leur nature, et, d'autre part ii) identifier les difficultés et les facteurs qui limitent l'accès des migrant-e-s au marché de l'emploi marocain.

Une telle étude a permis également à l'ANAPEC de disposer des recommandations et des mesures réalistes et opérationnelles qui ont orienté ses décisions en termes de mise en place de mécanismes et de dispositifs opérationnels d'offres de services d'intermédiation pour l'intégration des travailleurs et travailleuses migrant-e-s dans le marché du travail. Ces recommandations de mesures ont été, par la suite déclinées en un ensemble d'assistances techniques en cours de réalisation.

Pour répondre aux différentes sollicitations des acteurs nationaux et internationaux qui portent de l'intérêt à cette étude qui prend de plus en plus d'envergure en tant que référence, l'ANAPEC, en accord avec l'OIT, a pris la décision de publier l'étude pour la rendre accessible à l'ensemble des acteurs intervenant en matière d'accompagnement et d'intégration des migrant-e-s et réfugié-és dans le marché du travail national.

C'est dans ce sens que l'ANAPEC et l'OIT ont le plaisir de publier cette étude afin qu'elle soit accessible à l'ensemble des acteurs institutionnels, associatifs et de la coopération.

Rania BIKHAZI

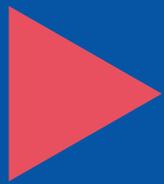
Directrice

Bureau de l'OIT pour l'Algérie,
la Libye, le Maroc, la Mauritanie
et la Tunisie.

Nouredine BENKHALIL

Directeur Général

Agence Nationale de Promotion
de l'Emploi et des Compétences
(ANAPEC)



AVANT-PROPOS

La présente étude s'inscrit dans les travaux de planification des activités de l'ANAPEC dédiées aux migrants en vue de définir l'offre de services de l'ANAPEC destinée à l'insertion des migrants et réfugiés dans le marché de l'emploi depuis fin 2025. L'ANAPEC a dégagé un ensemble d'actions à réaliser, regroupées ci-dessous selon quatre axes :

- 1- Améliorer la base de connaissances relatives aux migrants :
 - ▶ Analyse des secteurs porteurs pour l'emploi salarié et l'auto-emploi ;
 - ▶ Identification des profils demandés par les entreprises qui recrutent pour l'emploi salarié.

- 2- Organiser les synergies autour de l'objectif d'intégration des migrants :
 - ▶ Besoin de mettre en place un dispositif dédié aux associations pour orienter les migrants vers les services publics de l'emploi ;
 - ▶ Besoin de renforcement de la coopération des acteurs institutionnels publics et privés impliqués dans l'intégration sociale, la formation et l'emploi des migrants ;
 - ▶ Partage d'expériences et de méthodes entre partenaires (organisation, outils, formation de formateurs ...).

- 3- Adapter les outils existants pour l'intermédiation de l'emploi et de la formation en fonction des besoins spécifiques des migrants :
 - ▶ Accueil et orientation : élaboration des profils professionnels des migrants et évaluation de la cohérence profil / projet professionnel ou projet d'auto-emploi ;
 - ▶ Programmes spécifiques visant le renforcement de l'employabilité des migrants :
 - ▶ Module entrepreneuriat ;
 - ▶ Ateliers de recherche d'emploi et ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat en langue arabe et française ;
 - ▶ Prestations d'accompagnement fournies par l'ANAPEC pour l'emploi salarié et l'auto-emploi par des outils innovants ;
 - ▶ Accompagnement post-démarrage de la Toute Petite Entreprise « TPE » / Activités Génératrices de Revenus « AGR ».

- 4- Mettre en place un dispositif de suivi et évaluation des programmes dédiés aux migrants :
 - ▶ Dispositif de suivi des actions menées pour l'intégration des migrants ;
 - ▶ Mécanisme d'évaluation (indicateurs d'impact qualitatifs et quantitatifs).

La présente étude, conduite avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail (OIT), est centrée sur l'élaboration des profils socioprofessionnels des migrants. Elle prend appui sur les entretiens effectués avec les responsables des départements de la Coopération et des Affaires de la Migration de l'ex-ministère chargé des MRE et des Affaires de la Migration relatifs aux dispositifs d'accompagnement des migrants mis en place dans le cadre de la SNIA. Elle exploite les données statistiques en mobilisant les bases de données existantes et les travaux d'enquêtes menés par le HCP et par des équipes universitaires.

Les éclairages apportés par l'enquête qualitative ont permis de préciser les profils socioprofessionnels des migrants et réfugiés, les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder au marché de l'emploi et réaliser leurs projets professionnels. L'étude dégage également des propositions de mesures destinées à adapter et renforcer le dispositif d'accompagnement des migrants et réfugiés mis en place par l'ANAPEC. Il faut noter que ces observations et les recommandations qui en découlent s'appliquent en grande partie pour l'ensemble de la population du Maroc. Une approche comparative reste à effectuer pour valoriser les résultats de cette étude.

Résumé exécutif

A. SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

L'étude a procédé à un premier repérage sur la base de données statistiques (RGPH 2014 et CNSS, principalement) et des études par enquête de la population des migrants. Ce repérage a porté sur les caractéristiques d'emploi des résidents de nationalité étrangère, sur celles des salariés immatriculés à la CNSS et des entreprises et autoentreprises détenues par les étrangers. L'investigation sur le monde des entreprises a été limitée.

Le premier repérage a permis quelques observations clés :

- ▶ La différenciation de l'accès à l'emploi est tributaire des conditions de circulation des personnes suivant la nationalité : les nationalités non soumises à visa et pour lesquelles existent des conventions bilatérales de circulation des personnes et de protection sociale disposent d'un accès plus aisé aux emplois, en tant que salariés ou en tant qu'entrepreneurs ;
- ▶ Les migrants d'origine subsaharienne que nous avons rencontrés, et ayant obtenu une régularisation, ont des stratégies de carrière orientées vers le territoire marocain ou leur pays d'origine, et plus rarement vers les pays industrialisés ;
- ▶ Les migrants présentent des niveaux scolaires et des compétences spécifiques plus élevés que la moyenne de la population résidente au Maroc ;
- ▶ Les difficultés d'insertion sont concentrées sur les nationalités provenant de pays africains. La population des migrants récemment régularisés présente une proportion de jeunes (18 à 35 ans) plus élevée que celle des autres étrangers. Ces proportions sont plus accentuées pour les subsahariens.

Nous avons établi une catégorisation de la population des migrants, en nous référant à leurs témoignages individuels et à leurs contributions aux focus-groups, après avoir dressé les profils socio-professionnels, identifié les compétences valorisables par l'emploi, les conditions et les obstacles d'accès à l'emploi ou entravant sa qualité, les besoins en formation et les stratégies de carrière.

Plusieurs catégories de personnes migrantes ressortent de leur mode d'insertion dans l'emploi :

- ▶ Les chercheurs d'emploi salarié ;
- ▶ Les salariés du secteur formel ;
- ▶ Les salariés du secteur informel ;
- ▶ Les porteurs de projets en cours de réalisation ;
- ▶ Les entrepreneurs et les autoentrepreneurs du secteur formel ;
- ▶ Les indépendants de précarité opérant dans l'informel.

Les opportunités d'insertion professionnelle des migrants régularisés dépendent étroitement de leurs capacités et de leurs performances professionnelles. Les insertions observées vont des petits métiers, ouvrant sur des revenus modestes et des emplois précaires ou même journaliers, aux emplois stables et bien rémunérés.

La population couverte a révélé des conditions satisfaisantes dans de rares cas. Les motifs d'insatisfaction sont liés au maintien en situation de chômage, à la qualité des emplois salariés accessibles, au sous-emploi d'inadéquation et aux difficultés de réalisation de projets d'entreprise.

Les propositions d'action visent, principalement, à combler un déficit d'information, des besoins en formation non satisfaits et des besoins d'accompagnement à l'entrepreneuriat.

Les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des chercheurs d'emploi, que ce soit dans des programmes d'emploi à l'appui d'une insertion professionnelle salariale ou dans le cadre de la réalisation de projets d'entreprise, sont en cours de développement. Ces dispositifs sont, par principe, ouverts aux travailleurs migrants, mais peu y accèdent.

La principale recommandation concerne le développement du réseau de contact de la population des migrants. La prise de contact avec l'ANAPEC est relativement rare en raison du manque d'information, du coût du déplacement, à la difficulté de renouveler le titre de séjour ou à des préjugés défavorables. L'engagement des acteurs publics pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants semble largement ignoré.

Le renforcement du rôle des associations d'encadrement des migrants régularisés en situation d'emploi insatisfaisante semble nécessaire. Il en est de même de la mise en réseau de ces associations avec les associations professionnelles capables de proposer des opportunités d'emploi. Il pourrait passer par des engagements contractuels avec l'ANAPEC, la définition de procédures d'accompagnement des migrants à la recherche d'emploi et porteurs de projets agréées par l'ANAPEC. La formation et le financement des conseillers en emploi est la principale difficulté que ce dispositif devra surmonter pour être opérationnel.

Les actions opérationnelles recommandées sont résumées dans les points suivants :

- ▶ Informer le secteur privé des opportunités présentées par le profil professionnel des migrants,
- ▶ Aider les migrants à accéder à l'information, à des formations en adéquation avec leurs profils pour leur ouvrir des opportunités d'emploi ciblées,
- ▶ Développer une intermédiation de proximité, formalisée et professionnalisée, capitalisant sur le travail associatif et l'expertise existante,
- ▶ En termes d'outillage du dispositif d'appui à l'insertion des migrants, il convient de renforcer leur visibilité dans le système d'information sur l'emploi et de mettre en place une ingénierie adaptée à leur observation et à leur accompagnement.

B. PROFILS SOCIO-PROFESSIONNELS DES MIGRANTS ET REFUGIES CONSULTES ET PROPOSITIONS POUR UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DE QUALITE

Profils selon l'activité et la nature des emplois exercés ou recherchés	Caractéristiques de la force de travail observée				Opportunités d'emploi et types d'emploi formel ou informel de migrants et réfugiés rencontrés	Mode d'accès au marché du travail et accès aux dispositifs d'appui à l'emploi	Besoins d'accompagnement identifiés
	Age	Sexe	Niveau Scolaire	Compétences			
Indépendants en précarité porteurs de métier	Entre 32 et 55	Exclusivement masculin	Bac Diplôme professionnels	Artisanat de service	Mawqef et autres lieux de travail : travail à la tâche ponctuel, discontinu et aléatoire	Auto-recherche, parrainage, associations de proximité	Extension activité Financement ; accès locaux et équipement Perfectionnement métier
Indépendants en précarité sans métier	De 28 à 60	Dominante féminine	Analphabètes Niveau secondaire Un BAC	Aucune compétence spécifique	Vente sur les marchés, travail à domicile ; petit commerce ; services à la personne sans qualification	Débrouille	Sensibilisation/formation Formulation de projet Emplacement marché Financement et équipement
Entrepreneurs ou porteurs de projet entrepreneurial	De 32 à 40 ans	Les deux sexes	Supérieur	Formation universitaire	Services de haut niveau (bureaux d'études, bureaux de recrutement, opérateur de formation privé)	Initiatives personnelles et Fonds propres	Formation en entrepreneuriat
Autoentrepreneur	De 32 à 40 ans	Dominante féminine	Collégial, professionnel et supérieur	Formation aux métiers acquise au Maroc	Exercice de métiers à faible qualification (couture, coiffure, cuisine)	Initiatives personnelles et Fonds propres et appui de ANAPEC, AMAPPE et ONG internationales Formation Entraide nationale	Encadrement et suivi post- création Formation en gestion Accès aux locaux
Salariés	De 24 à 39 ans	Majorité féminine	De niveau BAC à BAC+ 3	Diversifiées avec deux dominantes communication et comptabilité	Poids important des call centers (emplois acceptés faute d'alternative)	Parrainage, bureau de recrutement, ANAPEC, annonces	Amélioration des conditions de travail (stabilité) Formation de reconversion
En recherche d'emploi salarié	Entre 23 et 37	Majorité masculine	De BAC à BAC +7 Dominante de Bac +5 et plus	Formation universitaire (Santé, Informatique RH...)	Emploi souhaités dans les services de niveau intermédiaire ou supérieur	Parrainage, bureau de recrutement, ANAPEC, annonces	Information Accueil et orientation Formation

C. PROPOSITIONS FINALES

Principes généraux

- a. Développer l'information ;
- b. Adapter l'accompagnement ;
- c. Renforcer le réseau des intermédiaires de l'emploi des migrants et réfugiés ;
- d. Adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques des catégories ;
- e. Appuyer l'entrepreneuriat des migrants par la sensibilisation de l'encadrement ;
- f. Améliorer la qualité des emplois salariés.

Développer l'information

- ▶ Assurer une communication de proximité directe pour informer et établir une relation de confiance avec les institutions en s'appuyant sur les leaders communautaires et en diffusant sur les réseaux sociaux déjà utilisés par les migrants (notamment les page Facebook dédiées),
- ▶ Développer une plateforme digitale pour informer et orienter les migrants et réfugiés à faible niveau de qualification ;
- ▶ Développer des applications mobiles adaptées aux spécificités de cette population, en réponse à la préférence qu'elle a exprimée pour ce canal ;
- ▶ Élaborer un baromètre des conditions de travail des migrants en vue d'améliorer la qualité des emplois salariés et des emplois en entrepreneuriat.

Adapter l'accompagnement

- ▶ Organiser un séminaire de réflexion de l'écosystème (ANAPEC et partenaires) en vue d'adapter l'offre de services eu égard aux obstacles rencontrés par les différentes catégories de profils socioprofessionnels et de répondre aux objectifs suivants : faciliter l'accès des migrants et réfugiés au système d'information de l'ANAPEC et à une prise en charge rapide (simplification du formulaire d'inscription en ligne, facilitation de la prise de rendez-vous, accès aux services d'information, d'accompagnement (positionnement et suivi) et des modalités d'accès (présentiel et à distance).

Renforcer le réseau des intermédiaires de l'emploi des migrants et réfugiés

- ▶ Renforcer le réseau des associations assurant une fonction d'intermédiation de l'emploi pour les migrants et réfugiés en capitalisant sur l'expertise existante, en la fédérant et en y incluant les associations professionnelles au niveau national et local pour satisfaire la demande des entreprises ;
- ▶ Professionnaliser l'accompagnement des migrants en développant des liens avec le monde de l'entreprise ;
- ▶ Former des conseillers emploi dans les associations pour l'orientation et l'accompagnement et la remontée de profils.

Réduire le sous-emploi d'inadéquation des migrants et réfugiés

- ▶ Mettre en place des mécanismes de reconnaissance des diplômes et de validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- ▶ Élaborer un annuaire des compétences détenues y compris les compétences critiques ;
- ▶ Développer/exploiter le potentiel des migrants par des formations courtes et ciblant les opportunités d'emploi.

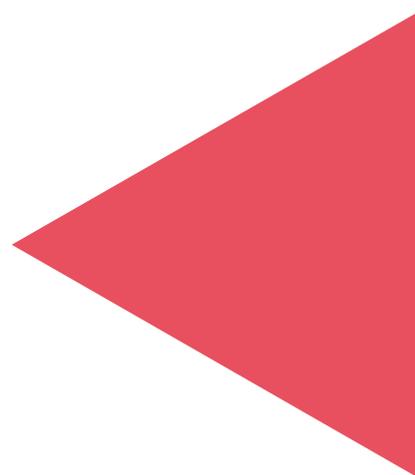
Adapter l'ingénierie de formation

- ▶ Renforcer les compétences des conseillers spécialisés de l'ANAPEC et de ses partenaires par un dispositif de formation incluant un plan de formation de base des conseillers en emploi relatif à la prise en charge des migrants et une formation de formateurs pour duplication aux niveaux provincial et local ;
- ▶ Élaborer le référentiel de compétences de l'accompagnement spécifique des migrants ;
- ▶ Développer une ingénierie de formation qui tienne compte des conditions économiques et de la mobilité du public cible ;
- ▶ Enrichir l'offre d'accompagnement par des ateliers ciblés « marché », réseaux professionnels et environnement sectoriel, métiers porteurs et interculturalité ;
- ▶ Diversifier l'offre de formation et l'adapter aux profils et aux projets professionnels des migrants.

Appuyer l'entrepreneuriat des migrants

- ▶ Renforcer l'orientation des migrants et réfugiés vers les projets d'entreprises ;
- ▶ Faciliter l'accès des migrants et réfugiés au dispositif national d'appui à l'entrepreneuriat ;
- ▶ Soutenir le processus d'idéation des projets (diversification, créneaux porteurs) ;
- ▶ Insérer les migrants et réfugiés dans les processus d'accompagnement des entreprises (Success stories, ressources formatrices) ;
- ▶ Développer un plan de formation de formateurs ciblant spécifiquement les migrants et les réfugiés en tant que formateurs ;
- ▶ Renforcer les liens des associations d'encadrement des migrants et réfugiés avec les opérateurs des écosystèmes d'appui à l'emploi et aux TPE ;
- ▶ Renforcer les capacités d'idéation dans le secteur du numérique (programmation, création de contenus et télétravail) en associant les starts up de cet écosystème et dans le secteur de l'export ;
- ▶ Créer des espaces de travail et d'accès aux infrastructures (incubateurs, espaces de co-working, etc.) à l'instar de « Moukawilab » de l'ANAPEC « Akkari » pour les entrepreneurs migrants aux côtés des entrepreneurs locaux ;
- ▶ Développer une offre de service post-crédation et créer des opportunités de mise en réseau professionnel pour les entrepreneurs migrants.





1 INTRODUCTION



1- Eléments de contexte et attentes de l'ANAPEC

Le Maroc passe de pays de transit à un pays attirant une immigration d'établissement, notamment en provenance de pays arabes et sub-sahariens. Ce flux est accéléré par l'effet d'évènements politiques et de conditions économiques structurelles.

En 2014, le Gouvernement marocain a défini une nouvelle politique concrétisée dans la stratégie nationale pour l'immigration et l'asile (SNIA). Celle-ci vise à assurer une meilleure intégration des migrants (irréguliers, régularisés, réfugiés et demandeurs d'asile et toute personne étrangère en situation de vulnérabilité au Maroc) et une meilleure gestion des flux migratoires dans le cadre d'une politique cohérente, globale, humaniste et responsable.

Une opération exceptionnelle de régularisation des migrants a été mise en place et 27649 demandes de régularisation ont été traitées entre 2014 et 2015. Ainsi, 23096 demandes de régularisation ont été acceptées, dont 83,5% concernent des mineurs non-accompagnés et des femmes (83,5%). Une deuxième phase d'intégration des personnes en situation irrégulière a été lancée le 15 décembre 2016 pour une durée d'un an. A la date du 31 décembre 2017, 28 400 demandes de régularisation, représentant 113 nationalités, ont été déposées par des migrants en situation irrégulière dans 83 provinces et préfectures du Royaume.

Le dispositif administratif d'encadrement du marché du travail au Maroc établit la nécessité d'une autorisation administrative pour la régularisation des nouveaux contrats de travail et pour leur renouvellement. Le service du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle assure la gestion de ce dispositif. Les organismes de protection sociale au Maroc (CNSS et autres caisses) disposent des statistiques relatives à l'activité professionnelle des travailleurs qui ne sont pas de nationalité marocaine.

L'ANAPEC a mis en place un dispositif d'accueil et d'orientation des demandeurs d'emploi de nationalité étrangère. L'affluence des demandeurs d'emploi de nationalité étrangère ne dépasse pas quelques centaines. Un grand nombre de travailleurs étrangers exerce sur le territoire marocain dans des conditions informelles.

Des intermédiaires privés du marché du travail, plus ou moins structurés, font appel au service de travailleurs migrants. Enfin, plusieurs associations de droit marocain représentant les migrants et/ou défendant leurs droits, sont actives.

Sur un autre plan, la littérature offre des données abondantes sur les conditions de vie, les parcours migratoires et les problématiques d'insertion des migrants notamment dans leurs composantes légales, droits humains, éducation, langues, rapports avec la population résidente. Toutefois, si les études sur l'insertion professionnelle des étudiants subsahariens sont nombreuses, les d'études portant sur l'insertion professionnelle des autres catégories de migrants et réfugiés sont par comparaison peu nombreuses. À cet égard, l'étude « Insertion professionnelle des migrants régularisés par l'auto-emploi au Maroc » (2017) menée dans le cadre du programme Charaka apporte un éclairage instructif.

De plus, la nécessité de disposer d'un système d'information efficace pour l'insertion professionnelle de cette population requiert la connaissance des profils dans leur dimension socio-professionnelle (compétences, expériences professionnelle, parcours professionnel, développés au pays de départ et au Maroc) et de leurs besoins, et ce, pour toutes les catégories de migrants régularisés quelle que soit leur situation socio-économique.

À partir de là, la question qui se pose est : comment adapter le dispositif de promotion de l'emploi de l'ANAPEC pour répondre aux objectifs du gouvernement en matière d'insertion professionnelle des migrants ?

2-Objectifs de l'étude

L'objectif principal de l'étude est d'établir le profil socio-professionnel des travailleurs et porteurs de projets immigrés après leur régularisation, exerçant des activités ou occupant des emplois formels et informels au Maroc, pour déterminer les conditions de leur intégration socio-économique et proposer une offre de services de l'ANAPEC adaptée à leur situation.

Les résultats attendus de l'étude sont de permettre de :

- a. mieux connaître les profils et les caractéristiques des travailleurs migrants et des migrants entrepreneurs (auto-entrepreneurs ; coopératives ...), par secteur d'activité, origine, âge, genre, compétences, qualification et niveau d'éducation mais aussi de discerner les emplois et les projets exercés et leur nature ; connaître les niches entrepreneuriales porteuses avec fort potentiel ;
- a. identifier les difficultés et les facteurs qui limitent l'accès des migrants au marché de l'emploi marocain et les freins potentiels à la création de TPE/coopérative rencontrés par les migrants régularisés ;
- a. dégager des recommandations et définir des dispositifs opérationnels d'offre de service d'intermédiation pour l'intégration des travailleurs migrants dans le marché du travail et d'appui à la création de TPE/AGR.

3-Démarche de l'étude

L'étude a été réalisée en plusieurs étapes : contacts des organismes institutionnels et des associations, exploitation des fichiers statistiques pour identifier l'effectif et les caractéristiques de la population migrante, conduite de focus-groups et d'entretiens individuels, et enfin, synthèse et recommandations dégagées des focus-groups et des entretiens.

3.1. Entretiens avec les organismes institutionnels

Ils touchent à l'écosystème d'encadrement de la migration, en particulier le cadre institutionnel de régularisation du séjour et de l'emploi des migrants, ainsi que le dispositif d'accompagnement mis en place par les associations et le monde professionnel, notamment l'appui à l'entrepreneuriat des migrants.

3.2. Exploitation des fichiers des institutions publiques

La caractérisation de la population active de nationalité étrangère s'est faite au regard des données du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 (RGPH 2014) et des données de la CNSS. Ces données permettent de couvrir seulement une partie de la population des migrants effectivement employés, à la recherche d'emploi ou entrepreneurs. Le RGPH 2014 ne couvre que les ménages régulièrement installés au Maroc, la CNSS ne couvre que les salariés. Seuls les fichiers du RGPH 2014 et de la CNSS ont pu être exploités.

D'autres fichiers, notamment le registre des créations d'entreprises de l'OMPIC et le Registre de l'Auto-entrepreneur peuvent couvrir des personnes non-résidentes régulièrement au Maroc, même si disposant de carte de résident. Le fichier disponible auprès des services de la DGSN, dans le cadre de l'activité régulière de délivrance de titre de séjour aux migrants et réfugiés et des opérations exceptionnelles de régularisation de la population migrante n'a pas pu être exploité, ainsi que les fichiers gérés par le MTIP et l'ANAPEC.

Le croisement des données dégagées du RGPH 2014 et du fichier de la CNSS pour 2014 montre qu'une partie de la population migrante, active sur le marché du travail et régularisée, n'est pas couverte par ces bases de données. Une démarche de collecte ad hoc, à partir des associations opérant pour faciliter l'insertion professionnelle des migrants est rendue nécessaire.

3.3. Focus-group et entretiens individuels

Des focus-group et des entretiens individuels ont été menés de façon à couvrir des actifs occupés et des chercheurs d'emploi immigrants. Ces entretiens ont permis d'établir le profil socio-professionnel de l'échantillon contacté.

Ce profil tient compte du niveau d'éducation, des compétences et qualifications professionnelles, du type d'activité, du statut professionnel et, pour les actifs occupés, du secteur d'activité. Il précise la stratégie professionnelle, notamment dans ses composantes formation et acquisition de compétences, type d'emploi recherché, salarial ou entrepreneurial et mode de recherche d'emploi.

L'élaboration des profils a couvert les informations relatives à l'accessibilité des services d'intermédiation aux migrants, aux difficultés et aux contraintes rencontrées pour leur accès au marché du travail marocain.

Ces entretiens ont été réalisés dans le contexte des restrictions adoptées pour faire face à la pandémie du Covid-19. Tous les Focus groups ont été réalisés en présentiel et localisés à Rabat et à Casablanca. Quelques entretiens complémentaires ont été effectués par téléphone et visio-conférence.

4-Plan du rapport

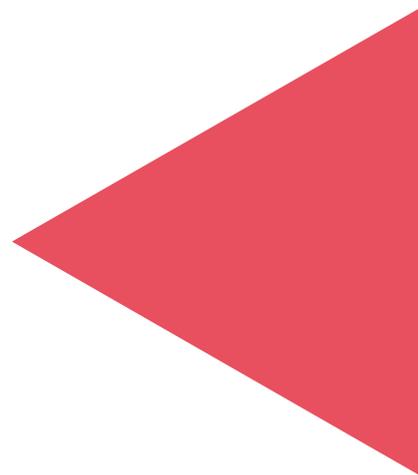
Le rapport comporte quatre chapitres. Le premier chapitre présente le contexte institutionnel d'accès des migrants et réfugiés à l'emploi, les programmes existants de promotion de l'emploi et les programmes de soutien et d'accompagnement à l'entrepreneuriat dont peuvent bénéficier les migrants, ainsi que les réalisations liées à la mise en œuvre des programmes de la SNIA relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi.

Le deuxième chapitre expose les structures de l'emploi des migrants et réfugiés. Il présente et interprète les informations disponibles relatives à l'effectif des étrangers, à leur niveau scolaire, à leur type d'activité, à leur statut dans la profession à leur lieu de travail et au secteur d'emploi. Il examine les caractéristiques du salariat des migrants dans le secteur formel privé, leur composition par nationalité, sexe et âge, leur stabilité dans l'emploi et leur répartition suivant le niveau des salaires. Il expose les données de différentes sources relatives aux autoentrepreneurs, les résultats de l'enquête récente du HCP sur les caractéristiques socio-professionnelles des réfugiés et les résultats d'une enquête récente sur les migrants subsahariens régularisés.

Le troisième chapitre déroule la méthodologie et les résultats de l'enquête qualitative sur les migrants et réfugiés. Il est introduit par une présentation de la démarche de collecte et d'analyse des informations recueillies lors de focus-groups et d'entretiens individuels. Il détaille les observations effectuées sur les profils socioprofessionnels des migrants et réfugiés, les obstacles rencontrés pour leur accès à l'emploi, leurs profils de compétences et besoins en formation. Il analyse le comportement entrepreneurial des migrants et réfugiés en abordant leurs visions et projets, en dégagant des exemples types de projets entrepreneuriaux, ainsi que les obstacles rencontrés et les besoins exprimés en formation en lien avec les projets d'entreprise.

Le quatrième et dernier chapitre est consacré aux propositions résultant des analyses effectuées dans les trois premiers chapitres. Il rappelle les orientations d'actions retenues pour la mise en œuvre des programmes Formation et emploi de la SNIA. Sur la base des observations générales relatives aux profils socio-professionnels des migrants et réfugiés, il recommande des principes généraux pour faciliter leur insertion professionnelle et propose des mesures dans quatre domaines d'action : l'information et la communication, l'intermédiation de l'emploi, la formation et l'appui à l'entrepreneuriat.





CONDITIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETRANGERS AU MAROC



A. Cadre institutionnel d'accès des migrants et réfugiés à l'emploi au Maroc

Durant la décennie 2010, le Maroc a accueilli un nombre croissant de migrants et de réfugiés sur son sol. En conformité avec les dispositions de la Constitution de 2011 et ses engagements internationaux, le Maroc a adopté en 2013 une nouvelle politique migratoire et engagé la mise en œuvre de la stratégie d'immigration et de l'asile en 2014. Cette politique vise à garantir les droits des migrants et des réfugiés et à leur assurer l'accès à l'ensemble de ses services publics, au même titre que les citoyens et citoyennes de nationalité marocaine. Deux campagnes de régularisation de la situation des migrants et réfugiés ont été réalisées, respectivement, en 2014 et 2016-2017.

Dispositions législatives et réglementaires relatives à l'emploi des salariés étrangers

L'accès au marché de l'emploi pour les salariés étrangers est réglementé par le Code du Travail de 2004. Le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) et l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) ont mis en place des procédures permettant de faciliter les démarches des entreprises.

Conformément à l'article 516 de la loi 65.99 relative au Code du Travail, « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail ». Des dispositions différentes sont applicables aux ressortissants de pays avec lesquels le Maroc a signé une convention d'établissement (Algérie, Tunisie et Sénégal).

Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le Contrat de Travail Étranger (CTE) par le MTIP¹. Les termes du contrat de travail sont librement choisis entre les deux parties contractantes sous réserve des dispositions du code du travail. Le contrat de travail prend effet à la date du visa par le MTIP². Les contrats de travail des salariés étrangers détachés pour une période limitée de leurs sociétés mères au sein de leurs filiales installées au Maroc, sont visés par le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle³. Toute modification du contrat est soumise à visa du MTIP. Le délai de traitement et de délivrance des visas est de 10 jours maximum à compter de la date du dépôt d'un dossier complet et conforme.

La durée du visa est fixée par le MTIP au regard des éléments du contrat et des dispositions prévues par les conventions ou accords conclus par le Maroc avec certains pays d'origine. A la date d'échéance du visa, une nouvelle demande de renouvellement ou prolongation du visa peut être introduite par l'employeur selon les mêmes formes et conditions que la demande initiale.

Un employeur qui veut recruter un étranger qui se trouve en dehors du territoire marocain (ou au Maroc pour les ressortissants de certains pays qui peuvent y séjourner pour une durée maximale de 3 mois) doit solliciter auprès de l'ANAPEC une attestation d'activité visant à apporter la preuve que le candidat à l'embauche justifie des compétences demandées et difficilement couvertes par le marché du travail marocain. Cette disposition, évidemment, ne s'applique pas aux étrangers titulaires d'un titre de séjour en cours de validité. L'employeur est tenu de s'assurer de la régularité du séjour de la personne qu'il souhaite recruter si celle-ci se trouve sur le territoire national.

1 : La demande du visa pour un CTE s'effectue sur la plateforme en ligne TAECHIR du MTIP.

2 : Cependant, le contrat (CTE) doit être conforme au modèle fixé par voie réglementaire selon l'arrêté du Ministère Chargé du Travail.

3 : Les salariés en question ne sont pas obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale marocain (CNSS). Ces sociétés sont tenues de présenter un certificat d'assujettissement du salarié en situation de détachement délivré par le régime de sécurité sociale du pays d'origine et ce, conformément aux dispositions des conventions de sécurité sociale conclues par le Maroc avec certains pays.

B. Programmes d'emploi et de soutien à l'entrepreneuriat

1. Les programmes d'emploi

Conformément aux orientations stratégiques de la SNIA et, suite aux recommandations de la Commission Interministérielle des Affaires des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration, tenue le 18 décembre 2015, les migrants régularisés et les réfugiés peuvent bénéficier des programmes d'aide à l'insertion professionnelle.

Le programme IDMAJ (Contrat de stage de formation insertion) a pour but de permettre, d'une part, aux chercheurs d'emploi de développer leurs compétences pratiques au sein de l'entreprise et de renforcer leurs chances pour une insertion sur le marché du travail, et d'autre part, aux entreprises de renforcer leur capital humain et de le fidéliser tout en maîtrisant les coûts. Il s'adresse aux diplômés de l'enseignement supérieur, aux lauréats de la formation professionnelle et aux bacheliers. Sa durée maximale est de 24 mois. Il est assorti d'une indemnité mensuelle payée par l'entreprise allant de 1600 à 6000 DH. L'entreprise est exonérée durant la période de stage, dans la limite d'une rétribution de 6000 DH par mois, du paiement des cotisations patronales et salariales dues à la CNSS et de la TFP, du paiement de l'Impôt sur le Revenu (IR) pour les stagiaires. L'État prend en charge, durant la période de stage, les cotisations patronales et salariales au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire de base (AMO) dues à la CNSS, ainsi que, pendant une année, la part patronale au titre de la couverture sociale et de la taxe de formation professionnelle dues à la CNSS en cas de recrutement du stagiaire sur un contrat de travail, au cours ou à l'issue du stage (PCS). En contrepartie, les employeurs sont tenus de déclarer auprès de la CNSS les stagiaires bénéficiant du dispositif des Contrats d'Insertion au même titre que les autres salariés et de recruter au moins 60% des personnes ayant accompli le stage.

Le programme CIP (Contrat d'intégration professionnelle) a pour finalité de permettre aux diplômés ayant de grandes difficultés d'insertion d'accéder à un premier emploi et aux entreprises de satisfaire leurs besoins en compétences, via une formation d'adaptation aux postes à pourvoir, des profils des diplômés accueillis. Il cible les chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC depuis plus d'une année et titulaires de diplômes universitaires de formation générale (licence et plus), quelle que soit la filière de formation. Il n'est pas renouvelable. Il comporte une formation intégration pendant une période de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats de formation insertion. L'entreprise d'accueil verse une indemnité de stage dès le premier mois et s'engage à effectuer un recrutement définitif sur un contrat CDI à l'issue de la période de stage de formation intégration avec couverture sociale dès le premier jour. La contribution financière de l'État couvre les frais de formation comportementale, technique (en cas de besoin) et pratique (sur le tas), ainsi qu'une contribution au titre de l'indemnité mensuelle de stage. Le montant de la prime de formation intégration est fixé à vingt-cinq mille dirhams (25 000, 00 DH) par candidat et ne peut être octroyé à l'entreprise qu'en cas de signature d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de la période de stage de formation intégration.

Le Programme TAEHIL pour l'amélioration de l'employabilité comporte deux dispositifs, la Formation Contractualisée pour l'Emploi et la Formation Qualifiante ou de Reconversion.

La Formation Contractualisée pour l'Emploi a pour but de permettre aux chercheurs d'emploi (à profil peu adapté) d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés. Elle s'adresse à des chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC ayant été sélectionnés par une entreprise ou une association professionnelle dans le cadre d'une action de recrutement. La durée de la formation est plafonnée à 600 heures par participant. L'État prend en charge les frais de formation des candidats pour un montant moyen de 10000 DH. Cette contribution peut être portée à 24 000 DH pour les entreprises nouvellement créées ou pour les entreprises lançant un projet d'investissement ou opérant dans les nouveaux métiers. Les opérateurs de formation peuvent être fournis par des établissements publics et privés de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ou par des cabinets de conseil en formation sélectionnés par le comité régional de l'emploi.

La Formation Qualifiante ou de Reconversion a pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes diplômés en difficulté d'insertion par l'acquisition des compétences professionnelles et l'adaptation de leurs profils aux besoins du marché de l'emploi. Mise en œuvre sur une période de 3 à 6 mois, elle s'adresse à des chercheurs d'emploi diplômés inscrits à l'ANAPEC, titulaires au moins d'un baccalauréat, nécessitant une réorientation vers des formations permettant de développer des compétences demandées par les entreprises. L'État prend en charge les coûts de formation pour un montant maximal de 10.000 DH par bénéficiaire. Ce montant peut être porté à 18.000 DH par candidat dans certains cas : formation dans l'un des nouveaux métiers, anticipation des besoins en formation pour des projets d'investissement régionaux et sectoriels. Les opérateurs de formation sont les mêmes que ceux habilités pour la Formation contractualisée pour l'emploi.

Le programme « Tahfiz » d'incitation à l'emploi vise à encourager le recrutement de salariés par des entités (entreprises, associations ou coopératives), créées durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2022, et ce, dans la limite maximale de 10 salariés par entité, pour une durée de 24 mois et à compter de la date de recrutement du salarié. Les avantages attribués sont l'exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à dix mille dirhams (10.000,00 DH) et la prise en charge par l'État de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle au titre d'un salaire mensuel brut plafonné à dix mille dirhams (10.000,00 DH). De leur côté, les entités bénéficiaires s'engagent à verser le salaire durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2022 et à recruter le salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, dans les deux premières années, à compter de la date de leur entrée en exploitation.

2. Programmes d'appui à l'entrepreneuriat

A- Politique nationale de promotion de l'entrepreneuriat

La loi n°53-00, adoptée en 2002, portant Charte de la PME a consacré ce principe. Plus récemment, la loi-114-13 du 19 février 2015, en créant le statut de l'autoentrepreneur, a renforcé le souci de simplification et aménage des conditions mettant en harmonie les obligations fiscales, sociales et organisationnelles de très petites entreprises avec leurs capacités.

La promotion de l'entrepreneuriat se caractérise au Maroc par une multitude d'intervenants et d'initiatives (ANAPEC, INDH, CRI, ADS, ODCO, AREF/Injaz, Chambres et organisations professionnelles, OFPPT, Entraide Nationale, opérateurs de formation, projets de coopération internationale, fondations de banques, etc.). Il n'existe pas pour le moment un cadre de suivi unifié de ces interventions qui s'appuie sur la définition d'objectifs d'action déterminés selon un ciblage maîtrisé.

La plupart de ces organismes prennent en charge les fonctions d'information, d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des projets d'entrepreneuriat. D'un autre côté, les organismes publics en charge de la formation professionnelle apportent leur appui à l'entrepreneuriat à travers la formation initiale et continue de la force de travail. Les établissements de formation des cadres et les universités se sont également engagés dans l'appui à l'entrepreneuriat, à travers la mise en place de Career Centers et parfois d'incubateurs d'entreprises.

Encadré 1 La loi sur l'auto-entrepreneur

La loi sur l'auto-entrepreneur le définit comme toute personne physique exerçant, à titre individuel, une activité industrielle, commerciale ou artisanale, ou prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel encaissé ne dépasse pas 500.000 dirhams pour les activités industrielles, commerciales et artisanales et 200.000 dirhams pour les prestations de services.

La liste des activités industrielles, commerciales et artisanales et la liste des prestations de services, fixée par voie réglementaire, aménage un large éventail de métiers.

L'auto-entrepreneur bénéficie des avantages d'un régime fiscal spécifique, d'un régime de couverture sociale et médicale spécifique et est dispensé de l'obligation de tenir une comptabilité relative aux obligations comptables des commerçants conformément à la loi n° 9-88. Il est également dispensé de l'obligation de s'inscrire au registre du commerce.

L'auto-entrepreneur exerce son activité dans un local à usage professionnel, commercial, industriel ou artisanal, ou destiné à la prestation de service. En l'absence d'un local, l'auto-entrepreneur peut, toutefois, domicilier son activité dans sa résidence ou dans les locaux exploités en commun par plusieurs entreprises à condition d'exercer ladite activité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et la législation environnementale. En aucun cas la résidence principale de l'auto-entrepreneur ne peut faire l'objet de saisie à raison des dettes dont il est redevable liées à son activité.

Il est créé un registre national dénommé «registre national de l'auto-entrepreneur» auprès duquel l'auto-entrepreneur est tenu de déposer une demande d'inscription au registre national de l'auto-entrepreneur, accompagnée de la déclaration d'existence et de déposer mensuellement ou trimestriellement, selon l'option choisie, les déclarations du chiffre d'affaires encaissé et de verser en même temps le montant de l'impôt dû et de la cotisation sociale au titre du régime de couverture sociale et médicale.

En outre, il est soumis dans l'exercice de ses activités aux mesures de protection du consommateur, aux règles d'hygiène et de sécurité publique

Sa radiation du registre national de l'auto-entrepreneur s'effectue à sa demande, en cas de non-déclaration du chiffre d'affaires ou déclaration de chiffre d'affaires nul pendant une année civile à l'exclusion de l'année de son inscription ou de sa réinscription, dans le cas de sa transformation en société et cas de décision judiciaire de sa radiation du registre national prononcée à son encontre pour non-respect des textes législatifs et réglementaires.

La société « Barid Al-Maghrib S.A » (BAM) a été désignée organisme gestionnaire chargé de tenir, pour le compte de l'Etat, le registre national de l'auto-entrepreneur et de la réception des demandes d'inscription au registre. BAM a été chargée d'assurer la perception et le transfert du montant de l'impôt dû et des cotisations sociales versés par l'auto-entrepreneur, à l'Etat et aux organismes concernés conformément aux textes législatifs les concernant, au moyen d'une plate-forme électronique d'échange des informations et des données relatives aux auto-entrepreneurs.

Enfin, BAM assume le suivi des inscriptions, des radiations et des réinscriptions au registre national de l'auto-entrepreneur, des déclarations des chiffres d'affaires encaissés, l'information et la sensibilisation des auto-entrepreneurs en partenariat avec des organismes publics et privés.

B-Les interventions des agences publiques

Pour la mise en œuvre de la politique de promotion des entreprises, l'État a défini un cadre juridique et créé des agences d'exécution pour prendre en charge des fonctions d'encadrement économique et technique, d'orientation, de formation et de financement, ciblant différentes catégories de porteurs de projet. L'Agence Nationale pour la Petite et Moyenne Entreprises s'est orientée plutôt vers les moyennes entreprises. L'ANAPEC, du point de vue de la promotion de l'emploi, s'est consacrée à l'appui à de très petits projets d'investissement. Si l'on se réfère au programmes « Moukawalati », le coût de ces projets serait plafonné à 250 000 DH d'investissement par entrepreneur. L'INDH s'est attachée à appuyer le développement des AGR, avec, en général des volumes investis encore plus faibles, et au développement de projets communautaires. L'Agence de Développement Social s'est attelée de son côté à mettre en place une ingénierie d'accompagnement des petits projets individuels et des projets communautaires dans le cadre de structures coopératives et associatives. Les départements administratifs en charge de secteurs productifs, agriculture, pêche, artisanat, eau et électricité, industrie, artisanat, construction et travaux publics, transports, éducation, santé, culture et autres services sociaux promeuvent l'entrepreneuriat dans leur secteur dans le cadre de politiques sectorielles.

Maroc-PME

Après une étape de consolidation des acquis enregistrés depuis plus d'une décennie en matière d'accompagnement des PME, l'Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise a entamé en 2015 un nouveau cycle de développement en s'appuyant sur les retours d'expérience, sur le changement de paradigme en matière d'industrialisation, axé sur le développement d'écosystèmes compétitifs et sur les spécificités des catégories d'entreprises, en particulier, les très petites entreprises. Cette perspective s'inscrit dans la logique d'enrichissement de l'action de l'Agence autour de trois leviers : l'amélioration de la compétitivité des entreprises à fort impact, la contribution à une croissance inclusive et la promotion de l'entrepreneuriat.

Le Cadre Contractuel 2015-2020 signé le 13 juillet 2015 avec l'État définit pour Maroc PME une feuille de route fixant à l'agence des objectifs en termes de création d'emplois, alignés sur ceux du Plan d'Accélération Industrielle. Maroc PME s'est doté d'un nouveau modèle économique, articulé autour du développement de programmes d'appui alignés sur les écosystèmes et les territoires, le recours à des partenariats pour relayer l'action en particulier dans les régions et la capitalisation sur ses acquis, les bonnes pratiques identifiées et les success stories entrepreneuriales.

Maroc PME a accompagné de 2015 à 2020, 1508 projets de TPME, totalisant 7,1 milliards de dirhams. 22 % de ces projets sont dans le THC, 15% dans l'agro-industrie, 15% dans les IME, 12% dans la chimie-parachimie, 9% dans la plasturgie, 8% dans l'automobile, 6% dans les matériaux de construction, 2% dans la pharmacie et la parapharmacie et 1% dans les poids-lourds et carrosseries.

ANAPEC

L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences, établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créée en 2000 par la loi 51-99, a pour mission de contribuer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes de promotion de l'emploi qualifié décidés par les pouvoirs publics, notamment assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi et mettre en place des programmes d'adaptation professionnelle et de formation- insertion dans la vie active en liaison avec les employeurs et les établissements de formation.

L'ANAPEC a renforcé son action pour orienter les jeunes vers l'entrepreneuriat et accompagner les porteurs de projets en les soutenant pour l'élaboration du plan d'affaires, les formalités administratives et le financement. À cette fin, elle a renforcé au niveau du territoire le partenariat avec les différents acteurs publics et privés appuyant l'entrepreneuriat (conseils régionaux, INDH, ...) ainsi que des fonds spécifiques (Fond d'appui à la Cohésion Sociale, Fond de la Fondation Mohammed VI ...).

Pour l'année 2019, les objectifs de l'ANAPEC en matière de prestations étaient 120 000 entretiens de positionnement et 75 000 participants aux ateliers de recherche d'emploi. En matière de promotion de l'emploi salarié, les objectifs de son principal programme « Idmaj » consistaient à insérer 95 000 stagiaires dans le cadre des Contrat-Insertions. Les actions d'amélioration de l'employabilité visaient un effectif de 21 500 bénéficiaires de formation.

Également, pour 2019, l'ANAPEC a inscrit 4 991 candidats dans le programme d'appui à l'Auto-emploi. Elle a accompagné 4 806 porteurs de projets de TPE et d'AGR et soutenu la création de 2 066 activités socio-économiques créées. Le nombre d'emplois générés par ce programme serait voisin de 3 000.

L'INDH

Durant ses phases I et II, 2006 à 2015, l'INDH a soutenu 9400 projets générateurs de revenus, en majorité financés par le Programme transversal, dans le cadre d'appels à projets à faibles montants (200 000 DH). De nombreux projets ont périclité en raison de difficultés liées à la gestion ou à la commercialisation et par manque d'accompagnement pré et post-crédation. Dans sa phase III, l'INDH déploie 4 programmes⁴ dont un programme ciblant l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes.

Le programme 3 agira sur trois leviers pour générer du revenu et créer des emplois pour les jeunes :

- Accompagnement des entrepreneurs et porteurs de projets par des « conseillers techniques » pour améliorer la performance des projets,
- Accompagnement à l'insertion pour les plus vulnérables et intermédiation intra et interrégionale,
- Soutien financier à la formation, technique, notamment.

L'approche retenue pour la mise en œuvre du programme 3 comporte les éléments suivants :

- Analyse des chaînes de valeur pour identifier les opportunités de projets à développer,
- Promotion des acteurs économiques pour faciliter leur accès aux marchés,
- Financement des TPE créatrices d'emplois,
- Fédération des acteurs publics, privés et de la société civile localement,
- Élaboration de feuilles de route pour le développement économique local,
- Effet de levier pour attirer des fonds publics et privés pour le financement des projets.

Les services de l'INDH sont dans la phase aménagement des espaces ou plateformes. Chaque province aura sa plateforme d'accueil. Ces plateformes seront situées exclusivement en milieu urbain. La gestion de ces plateformes sera confiée à des associations, et pour certaines zones à des bureaux d'études.

Le programme 3 sera mis en œuvre sur quatre volets :

- 1- Écoute et orientation des jeunes : les associations et les bureaux d'études gestionnaires des plateformes d'accueil, d'écoute et d'orientation seront désignés prochainement.
- 2- Employabilité (formation et Soft Skills) : sélection d'associations ou de prestataires de services selon un appel à manifestation d'intérêt (AMI).

4 : Il s'agit des programmes suivants : (i) le programme de lutte contre les disparités sociales rurales (éducation, santé, routes, eau potable et électricité) connu sous le nom de programmes des 50 milliards de dirhams. A la différence des phases I et II, ce programme ne comporte plus un élément d'animation sociale ; (ii) le programme 2 de lutte contre la précarité orientés vers 11 catégories à besoins spécifiques ; (iii) Le programme 3 ciblant l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 45 ans, notamment par l'appui à l'entrepreneuriat ; (iv) Le programme 4 est orienté vers la santé de la femme et de l'enfant (0-3 ans), le préscolaire (3-6 ans) et les jeunes de 6 ans au baccalauréat (appui scolaire).

- 3- Création d'entreprise : l'approche de l'INDH en matière de création d'entreprise après sélection des projets est encours de fixation. Le plafond des projets individuels sera 100 KDH. Il est prévu le recours à des financements externes, l'INDH pourvoira à 60% du coût de l'investissement.
- 4- Coopératives pour améliorer les revenus : à la différence des phases I et II, il ne sera pas fait appel à projets. Les idées de projet seront dégagées lors d'ateliers au cours desquels sera effectué un concours d'idées. L'atelier devrait durer 48 heures. Les groupes porteurs de projets seront invités à identifier ou encore affiner leur idée de projet. Les coûts des projets ne doivent pas dépasser 300 KDH, avec 60% financé par l'INDH. Les idées de projet sont axées sur les chaînes de valeur, notamment agricoles (miel, lait, amandes, olives, viande). Pour accorder un appui à un projet porté par une coopérative, l'INDH exige au moins une année d'existence. Les P.V. des assemblées générales, le compte bancaire ainsi que des relevés bancaires sont nécessaires.

Le budget global, connu actuellement au niveau national (4 MMDH) sera réparti à hauteur de 60% selon la quote-part des provinces et de 40% selon le poids de la population de 18-45 ans et la situation de l'emploi dans la province.

C-Initiatives pilotes d'encadrement des TPE

Des initiatives pilotes portées par des bailleurs de fonds ont été développées parallèlement à ces programmes.

Le programme « Min Ajliki », lancé en 2013, promeut l'entrepreneuriat féminin à travers l'accompagnement des femmes (à potentiel) entrepreneures et le renforcement des capacités sous la forme d'une palette de services personnalisables : sensibilisation et formation à l'entrepreneuriat et accompagnement par des conseillers en création d'entreprises, incubation d'entreprises à Casablanca, Tanger et Meknès. La phase 1 du programme « Min Ajliki » (2013-2016) a permis de former 500 cadres à l'accompagnement des porteuses de projet, de sensibiliser 60.000 femmes parmi lesquelles 700 formées à l'entrepreneuriat et 1200 accompagnées en pré-crédation d'entreprises. Le programme Min Ajliki s'appuie sur les nouveaux supports numériques et la digitalisation des formations, notamment le e-learning. La digitalisation des formations est considérée comme une source prometteuse de renouvellement des pédagogies et de transformation des parcours de formation. Par ailleurs, les formations sont données en langues locales, avec des supports traduits également en dialecte marocain. Le programme, d'un budget de 14 millions d'euros par an, est cofinancé par le gouvernement marocain (66%) et la DGD (34%). Il est mis en œuvre par l'APEFE, une association sans but lucratif spécialisée en éducation et formation.

Le dispositif de promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural est conduit, avec l'appui de la coopération technique allemande et du MTIP, par l'ANAPEC. Il vise à mettre en place un accompagnement de proximité, offrant un service d'orientation et d'intermédiation, un service d'information et de sensibilisation et un accompagnement spécifique à l'entrepreneuriat. Il mobilise pour son exécution un comité provincial de l'emploi, au sein duquel il procède, dans le cadre d'un partenariat multi-acteurs, à l'observation du marché provincial de l'emploi et à l'identification des secteurs porteurs. Des formations courtes adaptées aux besoins du marché du travail ont été dispensées à 688 jeunes, dont 212 femmes. Ainsi, 35 formations de courte durée ont été effectuées pour 16 métiers dans 9 établissements de formation. Un module standard pour les Soft Skills et 2 modules spécialisés agri-skills et indu-skills ont été développés.

Le réseau «Mobadarate», mis en place par l'Agence de Développement Social, (ADS) a pour but de soutenir la création des TPE et d'aider les personnes en situation de précarité à créer une activité économique génératrice de revenus. Le réseau apporte un accompagnement sous forme d'appui technique et de soutien financier (prêt d'honneur, sans charges ni intérêts). Depuis son lancement, le réseau a porté 20 programmes au niveau de 25 préfectures, mobilisant un budget global de 116 millions de DH en partenariat de l'INDH, de l'Agence de développement des provinces du Sud, des conseils provinciaux, des conseils régionaux et du secteur privé. Quinze associations «Mobadarate» opérationnelles ont permis d'accompagner 5.255 jeunes et de financer la création de 824 TPE et accorder près de 46 millions de DH de prêts d'honneur. Les porteurs de projets TPE ont bénéficié de séances de sensibilisation, de formation, d'accompagnement et de suivi de proximité. L'expérience des associations «Mobadarate» se prolonge dans une dizaine d'autres provinces.

D-Les initiatives de financement dispositif de financement avant Intilaka

Le programme Crédit Jeune Promoteur est la première initiative publique d'appui à la création de petites entreprises. Ce programme était destiné à lancer des PME portées par des diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Les opérations de ce programme bénéficiaient durant les années 70 et 80 d'une subvention du taux d'intérêt prise en charge par le Trésor et d'une garantie apportée par la Caisse Centrale de Garantie. La plus grande partie des projets financés a permis de lancer des membres de professions libérales (médecins, pharmaciens, dentistes).

Le programme « Moukawalati » a été lancé en 2005 dans une logique de promotion de l'entrepreneuriat en direction des jeunes, indépendamment de leur niveau d'études. L'État devait apporter une subvention de 15 000 DH en fonds propres et le reliquat devait être emprunté auprès des banques pour un montant maximal de 250 000 par porteur de projet. La CCG apportait aux banques une garantie de crédit. Le programme « Moukawalati » a été porté par l'ANAPEC en même temps que « Idmaj », programme de stage-insertion emploi, et que « Taehil », programme de renforcement de l'employabilité. L'objectif de « Moukawalati » était d'appuyer 30 000 projets par an. De nombreux efforts ont été fournis pour accompagner la formulation des projets, par différentes structures de soutien, chaque projet élaboré étant rémunéré par une somme de 10000 dirhams ; Après plusieurs années, l'effectif des projets soutenus par le programme « Moukawalati » n'avait pas dépassé 3000. La raison principale de l'échec de ce programme est qu'il reposait entièrement sur l'implication des banques pour donner suite à l'effort d'élaboration des projets. Cependant, rares étaient les projets qui avaient pu obtenir un crédit bancaire. Avec du recul, il s'est avéré que le dispositif prudentiel des banques désavantageait les financements des projets de très petites tailles.

Les associations de microcrédit ont connu un franc succès au début des années 2000. Elles ont permis de financer un grand nombre d'AGR. Cependant, elles ne permettaient pas de lancer des activités présentant un degré de productivité suffisant. La plupart des activités recourant au microcrédit l'utilisaient pour financer leur fonds de roulement pour une activité commerciale présentant un taux de marge élevé, capable de supporter le coût du microcrédit, impliquant en général un taux d'intérêt à deux chiffres. Le microcrédit, plafonné à 50000 DH, ne permettait pas de financer l'investissement d'activités localisées et de les insérer dans un processus de formalisation. Une décision récente a permis de relever le plafond du microcrédit à 150 000 Dirhams.

Le programme intégré d'appui et de financement et l'entrepreneuriat (Intilaka)

Dans son discours du 11 octobre 2019 à l'occasion de l'ouverture de la première session de la quatrième année législative de la 10ème législature au siège du Parlement, Sa Majesté le Roi a appelé le système bancaire à « simplifier et faciliter les procédures d'accès au crédit, s'ouvrir davantage aux auto-entrepreneurs, financer les petites et moyennes entreprises ». Il a ainsi exprimé son souhait que le Gouvernement et Bank Al-Maghrib, en coordination avec le Groupement Professionnel des Banques du Maroc (GPBM), « œuvrent à la mise au point d'un programme spécial d'appui aux jeunes diplômés, de financement des projets d'auto-emploi ».

En réponse aux orientations royales, Bank Al-Maghrib a élargi sa batterie de mesures non conventionnelles en faveur des TPME en y ajoutant les actions suivantes :

- ▶ **Mise en place d'un mécanisme de refinancement illimité** pour tous les prêts bancaires accordés aux groupes ciblés par le discours de sa Majesté le Roi. Ce mécanisme profitera également au secteur agricole ainsi qu'aux projets mis en œuvre en milieu rural. Il s'ajoute au programme mis en place depuis 2012 pour refinancer directement les crédits bancaires octroyés au profit des TPME.
- ▶ **L'application d'un taux d'intérêt préférentiel de 1,25%** dans le cadre du mécanisme de refinancement des banques pour les groupes concernés, soit 100 points de base en dessous du taux directeur.
- ▶ **La réduction des exigences en fonds propres** dans le cadre des règles prudentielles appliquées aux banques concernant les prêts accordés à cette catégorie d'entreprises.

Ces mesures constituent une composante du « **Programme intégré d'appui et de financement des entreprises** » élaboré afin de renforcer l'accès au financement des jeunes porteurs de projets et des TPE. Ce dernier inclut également la création d'un Compte d'affectation spéciale « Fonds d'appui au financement de l'entrepreneuriat » dans le cadre de la loi de finances 2020. Ce fonds, financé à parts égales par l'État et le secteur bancaire, est doté d'une enveloppe de 6 milliards de dirhams sur trois ans. Le Fonds Hassan II a été appelé par Sa Majesté le Roi à contribuer à cette initiative en injectant dans le fonds 2 milliards de dirhams supplémentaires dédiés au monde rural.

Le programme comporte trois nouveaux produits, disponibles à depuis le 4 février 2020 au niveau du réseau bancaire, qui s'ajoutent aux produits déjà offerts par la Caisse Centrale de Garantie (CCG). Ils ciblent les auto-entrepreneurs, les jeunes diplômés, les micro-entreprises et TPE, l'informel et les petites entreprises exportatrices vers l'Afrique. Il s'agit de deux produits de garantie et d'un prêt d'aide au démarrage des entreprises :

- ▶ **Damane Intelak** : vise à apporter une garantie de 80% du crédit plafonné à 1,2 million de dirhams pour les porteurs de projets ou les entreprises ayant moins de 5 ans d'activité et dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 10 millions de dirhams. Le financement est accordé à un taux fixe de 2%. Le financement peut être un crédit d'investissement ou de fonctionnement.
- ▶ **Damane Intelak Al Moustatmir Al Qaraoui** : ce produit est adressé à la même population ciblée mais dans le monde rural avec, en plus des petites exploitations agricoles, les projets bâtis sur l'opération de « Melkisation ». Il vise à apporter, à l'image de celui adressé au monde urbain, une garantie de 80% du crédit, plafonné à 1,2 million de dirhams, et le financement est accordé à un taux fixe de 1,75%.

Pour ces deux produits, le demandeur de crédit ne sera pas amené à apporter des garanties personnelles. Les seules garanties demandées seront celles inhérentes au projet ainsi que celles apportées par la CCG. Le troisième produit qui a été conçu pour aider les entreprises dans leur démarrage est :

- ▶ **Start-TPE** : Il cible les entreprises bénéficiant d'un prêt d'investissement de 300 mille dirhams maximum, garanti par le programme « Intelaka » et qui ont besoin d'un fonds de roulement de démarrage. Cette aide au démarrage prend la forme d'un prêt d'honneur de 50 mille dirhams au maximum accordé au taux 0% et sans exigence de sûretés. Il doit être remboursé en totalité au bout de la cinquième année.

Les banques privées se sont mobilisées dans ce sens et ont créé des structures d'accompagnement des TPE. Le dispositif intégré d'appui et de financement des entreprises a été décliné en plan d'action et en procédures opérationnelles et a commencé à être mis en œuvre dès le premier trimestre 2020.

C. La mise en œuvre de la politique d'immigration et d'asile⁵

Le rapport 2018 de la politique Nationale d'Immigration et de l'Asile considère que l'insertion est l'un des piliers de la nouvelle politique migratoire du Maroc. Elle est destinée à permettre aux migrants et aux réfugiés des deux sexes de vivre dans des conditions dignes et décentes, d'acquérir une autonomie économique et financière et d'interagir avec la société d'accueil comme acteurs de la vie économique et sociale. Deux objectifs prioritaires de cette politique visent à assurer aux immigrants l'accès aux services de formation professionnelle et l'accès à l'emploi équivalent à celui dont bénéficient les citoyens marocains.

Sur onze programmes arrêtés par la SNIA, deux programmes dotés d'objectifs spécifiques par programme (OPS) ciblent ces objectifs. Le programme de formation professionnelle vise à réaliser les OSP 10, «Assurer l'accès des immigrés à la formation professionnelle» et 11 «Faciliter l'intégration professionnelle des immigrés régularisés». Le programme emploi poursuit trois objectifs : « Faciliter l'accès des immigrés réguliers à l'emploi » (OSP12), « Promouvoir la création d'entreprises par les immigrés réguliers » (OSP 13) et « Couvrir les besoins spécifiques en main-d'œuvre » (OSP14). Le Comité de Programme 3, qui comprend les départements ministériels et les agences publiques concernés par la mise en œuvre des programmes formation professionnelle et emploi, en collaboration avec les organisations de la société civile, le secteur privé et les partenaires internationaux, est chargé de ces programmes⁶.

1. Réalisations de la SNIA au titre du programme 6 « Formation Professionnelle »

Actions de sensibilisation, de formation et d'ingénierie de formation

Des actions de communication et de formation ont été engagées en direction des migrants dans plusieurs villes. Elle se sont traduites par des résultats concrets au titre de l'année 2017-2018 :

- ▶ 54 migrants et réfugiés ont été inscrits à l'OFPPPT, 401 migrants inscrits à l'Entraide Nationale dont 258 migrants dans les formations par apprentissage et 143 migrants dans les formations qualifiantes, ainsi que 218 réfugiés référés par le HCR en partenariat avec l'AMAPPE vers les centres de l'OFPPPT et de l'Entraide Nationale.
- ▶ Des projets soutenus par le Ministère en charge des migrants et conduits par des associations ont permis à 190 migrants et réfugiés de suivre une formation dans les domaines de l'agriculture, la pâtisserie, l'hôtellerie, l'informatique, la coiffure et l'esthétique.
- ▶ L'Entraide Nationale, dans ses centres de Rabat, Casablanca et Oujda, a inscrit 12 migrantes dans des formations par apprentissage et 116 migrantes dans des formations qualifiantes.

Trois actions d'ingénierie de la formation ont été engagées durant la période :

- ▶ Expérimentation d'un dispositif d'évaluation des compétences en milieu professionnel (coiffure, mécanique, tôlier automobile, stewarding et femme de chambre) au niveau des régions de Fès et Agadir, avec l'appui de la GIZ et du BIT, dans la perspective de son utilisation par l'ANAPEC.
- ▶ Lancement d'une consultation pour l'établissement de bilans de compétences, en octobre 2018 avec l'appui de la GIZ pour capitaliser sur l'expérience pilote menée fin décembre 2015 avec AMAPPE et InTENT
- ▶ Développement des acquis : stages de perfectionnement au profit de 67 réfugiés bénéficiaires des formations par apprentissage réalisés avec l'appui du HCR et AMAPPE.

⁵ : MDCMREAM, « Rapport 2018 de la politique Nationale d'Immigration et de l'asile ».

⁶ : MDCMREAM, « Rapport 2018 de la politique Nationale d'Immigration et de l'asile », page 60.

Mise en œuvre du programme d'accompagnement des immigrants régularisés porteurs de projets

Des sessions de sensibilisation et de formation ont été organisées en 2018 pour tirer avantage des opportunités d'accès des migrants au statut d'auto-entrepreneur et de mise en application de la loi n°112-12 sur les coopératives (procédures de création des autoentreprises et des coopératives élargies aux étrangers au même titre que les Marocains) :

- ▶ 300 réfugiés sensibilisés dont 120 bénéficiaires des formations sur l'entrepreneuriat et la gestion, organisés par AMAPPE avec l'appui du HCR.
- ▶ 30 femmes migrantes et réfugiées bénéficiaires du renforcement de capacités et des compétences entrepreneuriales féminines (projet entrepreneuriat féminin mis en œuvre par le HCR en partenariat avec le programme belgo- marocain Minajliki).

2. Réalisations de la SNIA au titre du programme 7 « emploi »

Extension des prestations de l'ANAPEC au profit des migrants régularisés et des réfugiés

- ▶ Mise en place d'une ligne Taechir et de 6 guichets de proximité à partir de 20 Juin 2017 dans 6 nouvelles agences (Dakhla, Casablanca la Resistance, Rabat centre, Inezgan Ait Melloul, Agadir, Marrakech Enakhil)
- ▶ Développement de l'application mobile « Welcome ANAPEC »
- ▶ Actualisation du site Web de l'ANAPEC
- ▶ Mesures déployées pour faciliter l'octroi du visa des contrats de travail pour les étrangers en général et les migrants régularisés en particulier :
 - ▶ 203 contrats de travail pour migrants régularisés à la date du mois d'octobre 2018 (78 femmes et 125 hommes) dont 61 en renouvellement.
 - ▶ 903 attestations d'activité octroyées pour l'obtention du visa pour les postes de responsabilité et les profils rares durant la période janvier - octobre 2018, avec réduction du délai de délivrance de l'attestation de 30 jours à 48h.

Prestations d'accueil, d'orientation et d'appui à l'insertion réalisées par l'ANAPEC de 2017 à 2019

L'ANAPEC a accueilli, en 2017 et en 2018, 717 migrants dans le cadre d'ateliers de recherche d'emploi.

- ▶ 549 migrants ont effectué des entretiens de positionnement
- ▶ 607 migrants se sont portés candidats à des offres d'emploi à l'ANAPEC
- ▶ 49 migrants ont été insérés dont 32 sous contrat d'insertion
- ▶ 38 réfugiés ont été insérés dans le cadre du programme d'autosuffisance des réfugiés par l'insertion professionnelle mis en œuvre par l'AMAPPE avec l'appui du HCR
- ▶ Des formations qualifiantes ont bénéficié à de jeunes migrants diplômés en difficulté d'insertion pour adapter leurs compétences à la demande des entreprises.

En 2019, les résultats de l'action de l'ANAPEC en faveur de l'emploi des migrants inscrits à l'ANAPEC se présentent comme suit :

- ▶ 1500 migrants inscrits sur SIGEC ont été convoqués par le centre d'appels pour bénéficier des ateliers de recherche d'emploi au niveau des agences locales pilotes des régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra ;
- ▶ 675 migrants se sont nouvellement inscrits sur la plateforme www.ANAPEC.org
- ▶ 222 ont bénéficié des entretiens de positionnement avec un conseiller en emploi
- ▶ 181 ont participé aux ateliers de recherche d'emploi organisés en agences et chez les partenaires ;
- ▶ 220 migrants ont postulé sur des offres d'emploi de l'agence ;
- ▶ 25 migrants ont été insérés dans le marché de l'emploi, dont 23 sous contrat d'insertion CI et un sous contrat à durée indéterminé.
- ▶ 14 activités génératrices de revenu ont été créées.

Sensibilisation du secteur privé quant au recrutement des migrants et réfugiés

- ▶ Rencontre du 21 février 2018 sur « la diversité culturelle et la performance des entreprises », organisée par le Ministère délégué Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration et la Confédération Générale des Entreprises du Maroc avec l'appui technique de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM),
- ▶ Présentation du manuel pratique pour recruter dans la légalité un salarié étranger au Maroc, établi en partenariat avec le ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle et la CGEM,
- ▶ Signature d'une convention cadre le 18 mai 2018, entre le MDCMREAM, la CGEM et le HCR pour la mise en place de mécanismes pour faciliter l'insertion économique des réfugiés au Maroc,
- ▶ Organisation de sessions de sensibilisation au profit de 36 entreprises organisées par le HCR entre 2017 et le premier semestre de 2018 sur les droits des réfugiés en matière de travail.

Promotion de l'auto-emploi et de la création d'entreprises

- ▶ 17 migrants accompagnés par l'ANAPEC pour obtenir le statut d'auto-entrepreneur durant la période 2017-2018
- ▶ 38 microprojets subventionnés au profit de 57 réfugiés dans le cadre du programme réfugiés mis en œuvre par l'AMAPPE et le HCR avec le soutien financier de l'Union Européenne.
- ▶ Atelier de restitution de l'étude sur l'insertion professionnelle des migrants dans le cadre du projet Sharaka organisé le 15 novembre 2017
- ▶ Lancement en 2017 du projet AMUDDU (coopération Marocco-belge) pour l'amélioration de l'employabilité
- ▶ Désignation de quatre agents communautaires recrutés dans le cadre du projet AMUDDU ; deux au niveau des agences locales de Hay Hassani et la résistance de la ville Casablanca et deux au niveau du Centre ANAPEC AKAARI de la ville de Rabat.
- ▶ Organisation de l'atelier de planification des activités convenues dans le plan d'action du projet AMUDDU impliquant les deux régions concernées par le projet Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra. Un plan d'action a été arrêté avec les agences locales pour renforcer les actions d'appui à l'insertion des migrants en collaboration avec les partenaires de l'ANAPEC notamment l'Entraide National, le Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies, CARITAS, etc.
- ▶ En 2019, l'ANAPEC dans le cadre de ce projet a pu accueillir 21 réfugiés en situation régulière dont 16 porteurs d'AGR/TPE ont été accompagnés dans l'élaboration de leurs plans d'affaires. Plusieurs ateliers de sensibilisation et d'information des réfugiés sur la formalisation et sur la création de coopératives / statut auto-entrepreneur ont été organisés et animés par les conseillers en auto-Emploi du centre multiservice AKKARI



A. Structures de l'emploi selon le RGPH 2014

1. Incertitudes sur l'effectif des étrangers

D'après le recensement général de la population et de l'habitat, la population de nationalité étrangère représente une infime minorité. Sur 33,4 millions d'habitants, cette population ne compte que 81 600 habitants, soit moins de 0,24% de la population.

L'effectif de la population étrangère identifiée par le RGPH 2014 est à relativiser. L'enquête démographique effectuée par le HCP en 2009-2010 a dénombré un flux de 20 000 personnes (toutes nationalités confondues) entrant au Maroc, dont 17 000 en milieu urbain, face à un flux de 106 000 personnes sortant du Maroc (dont 90 000 quittant les villes marocaines) en destination de pays étrangers.

Il convient aussi de rapporter ces 81600 étrangers aux 4,2 millions d'arrivées annuelles de non-résidents, dont 0,76 millions de marocains résidents à l'étranger. Les voyageurs européens représentent les deux tiers de ce flux, les voyageurs venant de pays magrébins ou arabes, 4,6%, les voyageurs d'Amérique du Nord 3,8%. Seulement 55 600 voyageurs en provenance de pays africains ont été observés au passage des frontières en 2014, soit 1,3% des arrivées. Les voyageurs en provenance d'autres pays représentent 18% des arrivées. Au total, le flux des étrangers visitant le Maroc représenterait près de 10% de la population marocaine. Il est probable qu'une fraction importante de ces voyageurs soit aussi formée de résidents en situation régulière ayant une double résidence et sont donc non identifiables par l'opération de recensement général de la population.

Il existe, par ailleurs, un grand nombre de marocains ayant la double nationalité que rien n'oblige à se présenter avec leur nationalité. Les dénombrements de la population selon leur nationalité doivent être considérés au regard de ces facteurs d'erreur.

Le recensement général de la population tendra à minimiser l'effectif des étrangers présents sur le territoire national. Sachant que l'effectif des étrangers fourni par le RGPH 2014 est minimisé, nous ne prendrons en considération que les proportions décrivant ses caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles.

D'après les données du RGPH 2014, les ressortissants des pays européens représentaient 41% des étrangers recensés, ceux des pays africains (y compris le Maghreb) 41% et ceux des autres pays 18%.

Tableau 1. Effectif et structure de la population selon la nationalité, le milieu d'habitation et le sexe selon le RGPH 2014

Ventilation	Effectifs		Pourcentage colonne			
	Ensemble	Étrangers	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains
Par milieu						
Urbain	20 209 789	78 060	61%	96%	93%	98%
Rural	13 149 703	3 470	39%	4%	7%	2%
Par genre						
Masculin	16 657 631	45 640	50%	56%	50%	60%
Féminin	16 756 281	35 960	50%	44%	50%	40%
Total	33 413 912	81 600	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

Les étrangers sont installés pour leur majorité écrasante en milieu urbain (96%). Le pourcentage des femmes est moins élevé parmi les étrangers, notamment en raison de la prédominance de la population masculine parmi les étrangers d'origine africaine (Tableau 1).

2. Disparités des niveaux scolaires

La population des migrants et des réfugiés présente un profil éducatif nettement supérieur à celui de la population marocaine. Parmi les différentes nationalités, ce sont les Européens qui disposent des plus grands pourcentages de personnes ayant des diplômes supérieurs et professionnels. Les personnes titulaires de ces diplômes parmi les ressortissants des pays africains sont moins nombreuses mais nettement supérieures aux Marocains. La migration représente un apport important de compétences (voir Tableau 2).

Tableau 2 : Structure de la population de 10 ans et plus selon le dernier diplôme obtenu d'après le RGPH 2014

Niveau du dernier diplôme obtenu	Pourcentage				
	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains	Autres étrangers
Sans diplôme	55%	13%	7%	19%	7%
Enseignement fondamental	29%	19%	17%	19%	17%
Secondaire	4%	19%	17%	22%	17%
Universitaire	3%	29%	32%	24%	32%
Écoles ou instituts supérieurs	0%	6%	8%	3%	8%
Technicien, cadre moyen	2%	3%	4%	2%	4%
Technicien spécialisé	2%	7%	8%	6%	8%
Qualification professionnelle	2%	3%	5%	3%	5%
Spécialisation professionnelle	1%	1%	1%	1%	1%
Initiation professionnelle	1%	1%	1%	0%	1%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

3. Le type d'activité

Le pourcentage des actifs occupés est plus élevé pour les étrangers. Le pourcentage des chômeurs représente 9% des africains. Il n'est que de 2% pour les européens et de 5% pour l'ensemble des étrangers (Voir tableau 3).

Tableau 3 : Structure de la population de 15 ans et plus selon le type d'activité et la nationalité d'après le RGPH 2014

Statut d'activité	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains
Actif occupé	29%	41%	41%	40%
Chômeur n'ayant jamais travaillé	3%	3%	1%	5%
Chômeur ayant déjà travaillé	2%	2%	1%	4%
Femme au foyer	21%	10%	11%	9%
Élève / Étudiant	24%	23%	18%	29%
Autre inactif	21%	20%	28%	13%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

Le poids des étudiants est plus élevé (29%) parmi les Africains que parmi les étrangers et les Marocains, alors qu'il ne représente que 18% de la population des Européens. En revanche, les inactifs, catégorie concentrant les personnes hors âge de travail et en particulier les retraités et personnes âgées, est bien plus important parmi les Européens (28%) que parmi les Marocains (24%). Leur poids parmi les étrangers africains n'est que de 13%.

4. Le statut dans la profession

Au regard du statut dans la profession, la catégorie dominante parmi les étrangers est celle des salariés du secteur privé. Elle compte pour 48% parmi les Marocains et 60% parmi les étrangers (Voir Tableau 4).

Le poids des entrepreneurs indépendants, employeurs et membres de coopératives représente 33% parmi l'ensemble des étrangers, avec 36% pour les Européens et 29% pour les Africains.

Tableau 4. Structure de la population de 15 ans et plus selon le statut dans la profession et la nationalité d'après le RGPH 2014

Population active selon le statut professionnel	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains
Employeur / Membre d'une coopérative	5%	14%	21%	5%
Indépendant	30%	19%	15%	24%
Aide familial / Apprenti	7%	0%	0%	1%
Salarié du secteur public	10%	6%	9%	5%
Salarié du secteur privé	48%	60%	55%	65%
Autre	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

Le poids des employeurs est particulièrement élevé pour les Européens (21%) et assez faible parmi les Africains (5%). En revanche, la propension à l'entrepreneuriat d'indépendants est plus élevée parmi les Africains (24%) que parmi les Européens (15%).

5. Lieu de travail

À la différence des Marocains, les étrangers présentent une proportion plus grande de personnes exerçant leur activité dans une commune autre que celle de leur résidence, soit 40% pour les étrangers et 67% pour les Marocains (Voir Tableau 5).

Tableau 5. Structure de la population de 15 ans et plus selon le lieu de travail et la nationalité d'après le RGPH 2014

Lieu de travail	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains
0 À domicile	3%	6%	6%	7%
1 Quartier/Douar de résidence	38%	20%	20%	19%
2 Autre quartier/douar dans la commune de résidence	19%	20%	20%	20%
3 Autre commune dans la province de résidence	14%	24%	27%	24%
4 Autre province	11%	13%	15%	12%
5 Lieu non fixe	14%	11%	6%	13%
6 Autre lieu	1%	5%	5%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

La proportion des étrangers exerçant dans une autre commune que celle de leur résidence est de 25% pour les Marocains et de 37% pour les étrangers (42% pour les Européens et 36% pour les Africains). Les travailleurs exerçant dans un lieu non fixe ou au domicile des clients sont 15% parmi les Marocains, 18% pour les Africains et 11% pour tous les étrangers. Cette catégorie comprend un plus grand nombre de travailleurs en situation précaire. Le pourcentage de travailleurs à domicile est plus élevé parmi les étrangers (6%) que parmi les Marocains (3%).

6. Secteur d'emploi des travailleurs migrants

Les branches d'activité qui concentrent, parmi les étrangers, une proportion plus élevée que parmi les Marocains sont le commerce, l'hôtellerie et la restauration, les activités de services administratifs, les services à caractère scientifique, l'information et la communication (Voir Tableau 6).

Les Africains se distinguent des Européens par le fait que leur pourcentage est plus élevé dans le commerce (23% parmi les Africains, 14% parmi les Européens), la construction (12% parmi les Africains et 8% parmi les Européens).

Dans les activités de service et comme par exemple dans les centres d'appel, le pourcentage des Africains atteint 16%, alors qu'il n'est que de 5% pour les Européens.

Tableau 6. Structure de la population de 15 ans et plus selon le secteur d'activité, la nationalité d'après le RGPH 2014

Branche d'activité	Marocains	Tous les étrangers	Européens	Africains
1 A - Agriculture, sylviculture et pêche	23%	2%	2%	2%
2 B - Industries extractives	0%	0%	0%	0%
3 C - Industries manufacturières	12%	8%	8%	8%
4 D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur	0%	0%	0%	0%
5 E - Production et distribution d'eau, assainissement, déchets	0%	0%	0%	0%
6 F - Construction	15%	13%	8%	12%
7 G - Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	16%	19%	14%	23%
8 H - Transports et entreposage	5%	2%	3%	3%
9 I - Hébergement et restauration	4%	8%	11%	5%
10 J - Information et communication	1%	4%	4%	4%
11 K - Activités financières et d'assurance	1%	1%	1%	1%
12 L - Activités immobilières	0%	1%	1%	0%
13 M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1%	5%	9%	3%
14 N - Activités de services administratifs et de soutien	3%	9%	5%	16%
15 O - Administration publique	6%	2%	2%	2%
16 P - Enseignement	4%	11%	20%	4%
17 Q - Santé humaine et action sociale	1%	3%	3%	2%
18 R - Arts, spectacles et activités récréatives	0%	2%	2%	3%
19 S - Autres activités de services	5%	5%	2%	7%
20 T - Activités des ménages en tant qu'employeurs et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens	1%	2%	0%	3%
21 U - Activités extraterritoriales	0%	3%	4%	2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : HCP. Base de données en ligne du RGPH 2014 sur www.hcp.ma

B. La structure de l'emploi selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2017 du HCP

L'enquête Nationale sur l'Emploi, à partir de 2017, a élargi l'échantillon de ménages consultés passant de 60.000 à 90.000 ménages. Elle introduit de nouveaux thèmes dont les caractéristiques des immigrants installés dans notre pays. Elle a identifié la nature des flux migratoires à destination du Maroc, mesuré le potentiel économique des immigrants et identifié les conditions de leur insertion dans le marché du travail et intégration dans la société marocaine.

L'enquête emploi du HCP ne concerne que les caractéristiques démographiques et socio-économiques des immigrants. Elle ne fournit pas de données précises sur leur effectif. Il est précisé que « *l'enquête est représentative des ménages ordinaires résidant sur le territoire national alors qu'une partie non moindre de ces immigrants réside hors des ménages ordinaires* ».

1. Caractéristiques socio-démographiques

- ▶ **Nationalité.** L'enquête emploi 2017 montre que 33,5% des immigrants installés au Maroc sont originaires de pays arabes, 32,5% de pays européens et 27,3% de pays subsahariens non arabes.
- ▶ **Nature de l'immigration.** Les raisons d'ordre économique sont dominantes avec une part de 41,4%, suivent celles d'ordre social 22,4%, scolaire 11,7% et humanitaire 8,6%.
- ▶ **Genre.** Près de 59,3 % des immigrants sont de sexe masculin, avec 70,5% pour les immigrants originaires de pays africains subsahariens non arabes et 56,0% pour les immigrants venant d'Europe et 54,2% pour ceux venant de pays arabes.
- ▶ **Age.** 20,2% des migrants ont moins de 15 ans, 21,5% sont âgés de 15 à 29 ans, 26,2% de 30 à 44 ans et 32,1% de 45 ans et plus.
- ▶ **Milieu.** 97,7% des immigrants résident dans les villes, avec 86,9% dans 4 régions, à savoir Casablanca-Settat (33,8%), Rabat-Salé-Kenitra (28,0%), Marrakech-Safi (15,2%), et l'Oriental (9,9%).
- ▶ **Diplômes.** 75,7% sont des immigrants diplômés. 54,1% ont un diplôme supérieur et 21,6% un diplôme de niveau moyen, à comparer à la part des personnes ayant un diplôme parmi l'ensemble de la population marocaine qui est de 43,9%, 32,5% un diplôme de niveau moyen et seulement 11,4% un diplôme de niveau supérieur. La proportion des personnes n'ayant aucun diplôme est de 23,4% parmi les immigrants contre 56,2% parmi l'ensemble de la population.

2. Caractéristiques socioprofessionnelles

- ▶ **Taux d'activité.** Le taux d'activité des immigrants est de 48,9% contre 46,7% pour l'ensemble de la population. Ce taux atteint 64,2% parmi les hommes et 25,5% parmi les femmes contre respectivement 71,6% et 22,4% pour l'ensemble de la population. Selon l'âge, le taux d'activité des immigrants est de 74,4% parmi les personnes âgées de 30 à 44 ans (61,1% pour l'ensemble de la population). Il baisse à 43,9% parmi les personnes âgées de 15 à 29 ans (38,4% pour l'ensemble de la population) et à 31,5% pour les immigrants de la tranche d'âge 45 ans et plus (42,7% pour l'ensemble de la population).
- ▶ **Branche d'activité.** Le secteur des services attire la majorité des immigrants puisqu'il s'accapare, à lui seul, 78,5% de la main d'œuvre immigrante. Le deuxième secteur d'emploi est l'industrie manufacturière et l'artisanat (12,0%).
- ▶ **Taux de chômage.** Le taux de chômage des immigrants au Maroc est de l'ordre de 18,1% au niveau national. Le chômage affecte particulièrement les femmes (23,4%) plus que les hommes (16,7%) et les jeunes âgés de 15 à 29 ans (34,6%) plus que les personnes âgées de 30 à 44 ans (18,5%) et celles âgées de 45 ans et plus (1,7%).

C. Le salariat des migrants et réfugiés dans le secteur formel et informel

D'après les données de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS), rapportées par le document du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de 2018, le nombre des travailleurs déclarés à la CNSS serait de 26 283 pour l'année 2017 (dont 31,4% sont des femmes et 69,6% des hommes). Ce nombre est en progression par rapport à 2016 (24 684) et 2015 (23 055).

1. Composition par nationalité

En 2017, les nationalités les plus représentées étaient les Français (5 346), les Sénégalais (4 958), les Espagnols (2 722), les Tunisiens (964), les Philippins (905), les Ivoiriens (899), les Algériens (770), les Etats-Uniens (667), les Turcs (664) et les Chinois (626).

Tableau 7. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon la nationalité en 2014

Secteur d'activité	Nationalité étrangère				Total
	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	
Effectif	1619	11454	4468	6380	23921
Pourcentage	7%	48%	19%	27%	100%

Source : fichier CNSS pour l'année 2014

De 2014 à 2017, la structure par nationalité a peu changé. On observe que 48% des salariés de nationalité étrangère déclarés à la CNSS sont des Européens et 26% Africains, dont 7% provenant de pays du Maghreb et 19% d'autres pays africains (Tableau 7).

2. Composition par sexe et par âge

La proportion des femmes dans la population des salariés du secteur formel est voisine de 30%. La part des femmes parmi les migrants est plus élevée, notamment pour les Européens et les Maghrébins (Tableau 8).

Tableau 8. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le sexe et la nationalité en 2014

Sexe	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	Étrangers et marocains
Homme	67%	66%	69%	80%	70%
Femme	33%	34%	31%	20%	30%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : fichier CNSS pour l'année 2014

Les salariés des pays africains (autres que maghrébins) sont plutôt jeunes. 77% ont moins de 35 ans, alors que cette proportion parmi les salariés de nationalité marocaine n'est que de 50%. Les salariés d'origine européenne sont plus âgés : 77 % ont plus de 35 ans et seulement 21% ont moins de 35 ans (Tableau 9).

Tableau 9. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon la classe d'âge et la nationalité en 2014

Classe d'âge	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	Étrangers et marocains
18 - 24 ans	2%	2%	11%	3%	12%
25 - 34 ans	29%	19%	66%	33%	36%
35 - 44 ans	30%	39%	17%	33%	28%
45 - 59 ans	36%	36%	6%	28%	23%
60 ans et plus	3%	4%	0%	2%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : fichier CNSS pour l'année 2014

3. Répartition par secteur d'activité des travailleurs migrants du secteur formel

En 2017, la majeure partie des travailleurs migrants (9 578) exercent dans le secteur des services suivi par le secteur du commerce (3 779). 2 689 exercent dans l'industrie manufacturière et 2 410 dans la construction. En revanche, le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche ne compte que 354 travailleurs migrants» (Tableau 10).

Tableau 10. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le secteur d'activité et la nationalité en 2014

Secteur d'activité	Nationalité étrangère					Ss-Total Étrangers	Toutes nationalités
	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	Inconnue		
Agriculture et pêche	1%	3%	1%	1%	3%	2%	11%
Mines, industrie et énergie	13%	15%	4%	12%	17%	14%	20%
BTP	9%	11%	4%	36%	11%	15%	17%
Commerce	21%	16%	7%	17%	14%	15%	15%
Transports et télécom	8%	8%	13%	4%	5%	7%	5%
Restaurants et hôtels	7%	10%	7%	4%	3%	6%	5%
Services avancés	35%	27%	56%	15%	30%	30%	24%
Autres services	7%	9%	8%	10%	17%	11%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : fichier CNSS pour l'année 2014

4. Composition selon la stabilité de l'emploi

Le nombre moyen de mois travaillés pour les salariés déclarés à la CNSS est un indicateur de la stabilité des emplois. Les travailleurs de nationalités européennes ou maghrébines (hormis les Marocains) présentent une proportion plus élevée d'emplois stables (respectivement 61% et 58% ont déclarés travailler de 10 à 12 mois par an) (Tableau 11).

Tableau 11. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le nombre de mois déclarés à la CNSS par nationalité en 2014

Nombre de mois déclarés	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	Étrangers et marocains
1 à 3	17%	15%	30%	17%	23%
4 à 6	13%	13%	18%	17%	13%
7 à 9	11%	11%	14%	13%	11%
10 à 12	58%	61%	38%	53%	53%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : fichier CNSS pour l'année 2014

Il est frappant de constater que c'est parmi les Africains des pays subsahariens que la proportion des travailleurs déclarés de 10 à 12 mois est la plus faible et celle de ceux déclarés de 1 à 3 mois par an la plus élevée.

5. Composition suivant le niveau des salaires

La répartition des travailleurs selon le niveau des salaires reflète leur répartition selon la stabilité de l'emploi telle que décrite par le nombre des mois travaillés par an.

Les niveaux des salaires des travailleurs immigrants sont en moyenne plus élevés que ceux des travailleurs marocains. La proportion des travailleurs recevant un salaire supérieur à 2 fois le SMIG est de 67% parmi les Européens, de 63% parmi les Maghrébines et seulement de 38% parmi les travailleurs de pays africains non maghrébines. Cette proportion est inférieure à 20% pour l'ensemble des travailleurs marocains déclarés à la CNSS (Tableau 12).

Tableau 12. Répartition des salariés déclarés à la CNSS selon le rapport de leur salaire au SMIG et leur nationalité en 2014

Rapport du salaire au SMIG	Maghrébin	Européen	Africain	Autre	Étrangers et marocains
<0,8 SMIG	8%	8%	16%	6%	31%
0,9 à 0,95 SMIG	2%	1%	2%	1%	4%
0,95 à 1 SMIG	3%	3%	4%	2%	7%
1 à 1,05 SMIG	2%	3%	3%	4%	7%
1,1 à 1,5 SMIG	2%	2%	3%	2%	5%
1,05 à 1,1 SMIG	10%	10%	17%	12%	18%
1,5-2 SMIG	10%	6%	19%	10%	8%
2-3 SMIG	22%	17%	26%	23%	10%
4 SMIG et +	41%	50%	12%	40%	10%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Source : fichier CNSS 2014

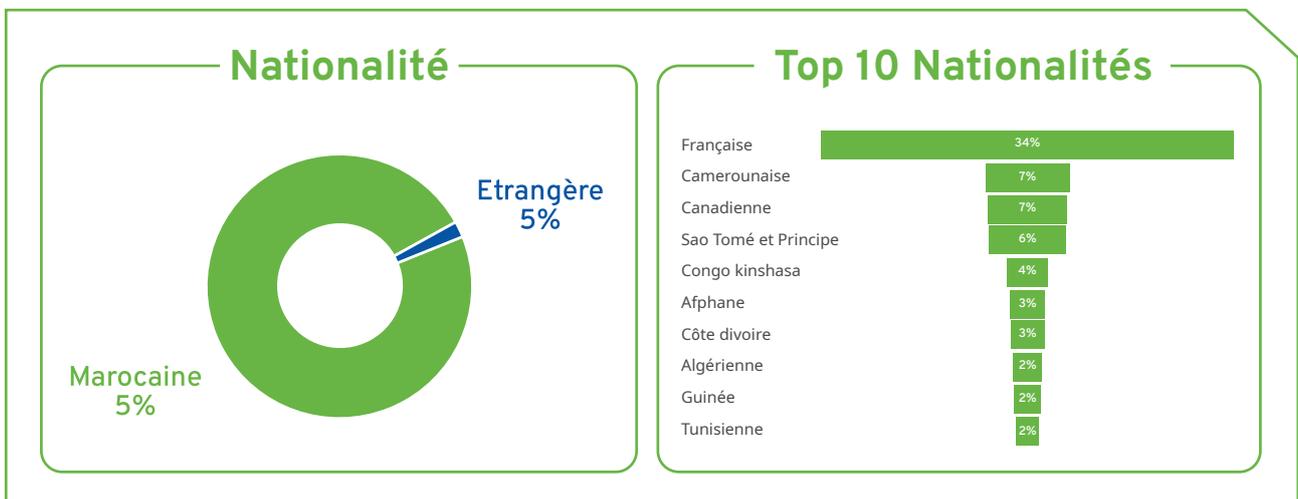
D. Autres données statistiques significatives

1. Migrants et réfugiés auto-entrepreneurs

Le nombre des auto-entrepreneurs inscrits est passé à plus de 85 000 fin 2018. Il aurait augmenté de 60% en 2019 pour atteindre 130 000 à la fin de 2019. Le nombre des auto-entrepreneurs inscrits au registre national aurait atteint 233 656 personnes fin juin 2020.

Le nombre des auto-entrepreneurs de nationalité étrangère, en mai 2020, serait voisin de 3 000. Les auto-entrepreneurs de nationalité française pourraient être au nombre de 1 033, soit 34% des personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des autoentrepreneurs.

Viennent après les Français, les auto-entrepreneurs de nationalité camerounaise et canadienne avec 7%, de Sao Tomé et Príncipe avec 6 %, les Congolais avec 4% et les Afghans et les Ivoiriens avec 3%. Chacune des nationalités tunisienne, algérienne et guinéenne compterait pour 2%. (Graphique 1).



Graphique 1 : Proportion des autoentrepreneurs par nationalité

Source : Barid Al Maghrib - Mai 2020

2. Enquête du HCP sur les migrants réfugiés : aspects relatifs aux caractéristiques socioprofessionnelles⁷

Le HCP a effectué en juin 2020 une enquête sur l'impact du COVID-19 sur la population des réfugiés. Les résultats de cette enquête, même si elle ne porte que sur une catégorie spécifique des migrants, confirment les traits observés sur l'ensemble de la population des migrants.

Au moment de cette enquête, l'effectif des réfugiés était voisin de 7 000 personnes avec une prédominance masculine (61%) et des personnes en âge de travail, 67,2% ayant de 18 à 59 ans. La moitié des réfugiés au Maroc sont syriens (48%), yéménites (16%), centrafricains (12%), 7% du Sud-Soudan et 4% ivoiriens, les autres pays africains représentant 7% et les autres pays arabes 6%. La quasi-totalité est arrivée au Maroc après 2000, dont la moitié depuis 2015.

⁷ : HCP, «Enquête sur l'impact de Covid-19 sur la situation socioéconomique et psychologique des réfugiés au Maroc», septembre 2020, in www.hcp.ma. Effectuée en partenariat avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR), cette enquête avait pour objectif d'évaluer l'impact de la pandémie de Covid-19 sur la situation économique, sociale et psychologique de des migrants réfugiés au Maroc. Elle a porté un échantillon de 600 ménages, représentatif des différentes catégories des réfugiés selon le pays d'origine, la ville de résidence, l'âge, le sexe et le niveau scolaire.

Les ménages des réfugiés au nombre de 2 168 sont répartis de manière diffuse sur le territoire marocain, avec, cependant, la concentration de plus du tiers dans trois grandes villes : Rabat (14,6%), Casablanca (13,9%) et Oujda (7,3%). 17,9 % des chefs de ménages sont des femmes. Quatre chefs de ménages réfugiés sur 10 (39,2%) sont mariés, les hommes (45,2%) plus que les femmes (11,5%). Alors que 55,1% des chefs de ménages disposent d'un titre de séjour valide, 14,7% ont une carte de séjour expirée et 30,2% n'ont aucun titre de séjour.

Moins de 10% des chefs de ménages ont un niveau scolaire infra-primaire, 16,4% sont de niveau primaire, 14,2% collégial, 14% secondaire et 45,8% supérieur.

43,8% des chefs de ménages sont des actifs occupés, 22,1% sont en chômage et 34% inactifs. Le taux d'inactivité est plus élevé parmi les femmes (49,3%), mais bien inférieur à celui observé parmi la population résidente.

Parmi les actifs occupés, 64,1% des chefs de ménages réfugiés sont salariés et 30,4% des indépendants. Le pourcentage des femmes ayant un statut d'indépendant (37,4%) est plus élevé que celui des hommes (29,5%). Seulement, 1,8% des chefs de ménages réfugiés sont employeurs.

3. Les migrants subsahariens régularisés⁸

Une enquête spécifique publiée en 2016 portant sur 1 453 migrants d'origine subsaharienne ayant effectué la demande de régularisation en 2013 et ayant réussi à obtenir leurs cartes de séjour a été menée. Cette enquête a confirmé deux points clés :

- ▶ le poids dominant des migrants conduits initialement par le projet de s'installer au Maroc (68%), le Maroc étant un pays de transit en direction de l'Espagne, de la France et de l'Allemagne pour moins du tiers (32%) ;
- ▶ la stratégie d'immigration et de l'asile ne s'était pas encore traduite au moment de l'enquête par des conditions d'insertion professionnelle satisfaisantes pour la majorité d'entre eux.

Principalement composée de jeunes hommes de sexe masculin et de célibataires (74,29 %), la population observée par cette enquête à proportion de près de 9 personnes sur 10 dispose de diplômes, avec plus de la moitié de niveau supérieur.

Les actifs occupés se répartissent entre services (54%), commerce (34%), BTP (9%) et artisanat (5%). Seulement, 15,7% considèrent que leur emploi est en adéquation avec leur formation et 49,41% considèrent que leur emploi est en totale inadéquation avec leur niveau d'études.

Près de 79% de leurs emplois sont informels. 2,67% sont employeurs, 51,33% des indépendants, 16,14% des salariés déclarés et 25% des salariés non déclarés, 3,16% sont des apprentis et 1,21% des aides-familiaux.

L'enquête a révélé que près de 28% avaient un revenu proche de 50% du salaire minimum (SMIG), 30% entre un demi SMIG et un SMIG, 33% du SMIG au double du SMIG et près de 9% supérieur au double du SMIG.

⁸ : Mourji F., Ferrié J.-N., Radi S. et Alioua M., « Les migrants subsahariens au Maroc : enjeux d'une migration de résidence », Université Internationale de Rabat, Konrad Adenauer Stiftung, 2016, 182 pages.

E. Traits saillants de la revue des données et enquêtes statistiques

Une partie importante de la population de nationalité étrangère a été régularisée. Le nombre des migrants régularisés (ayant demandé et obtenu un titre de séjour) dépassait 60 000 début 2018, alors que le RGPH 2014 avait dénombré 81 600 personnes de nationalité étrangère. Le flux des étrangers arrivant sur le territoire marocain chaque année dépasse 3,5 millions. Ce nombre, composé principalement de touristes, constitue un vivier pour le « recrutement » d'une immigration de travail.

Les contours de la population des migrants et réfugiés sont difficiles à cerner par les données du RGPH 2014 et du fichier de la CNSS. Ces sources ne considèrent que les données relatives à la nationalité. Il est difficile de classer les étrangers selon les conditions de leur résidence : ceux qui sont nés au Maroc et la durée de résidence des migrants.

Les statistiques liées aux effectifs ayant demandé un titre de séjour, pour la première fois ou pour un renouvellement, ne sont pas publiées. Il devrait être possible de connaître le nombre de titre de séjour expirés et l'effectif des différentes catégories de migrants et, en particulier, des migrants du travail ayant un titre de séjour expiré.

La population migrante réfugiée représente une petite proportion de la population migrante (7 000). Il reste difficile de la déterminer compte-tenu de l'absence de données publiées sur la durée de résidence des étrangers et sur la situation de leur titre de séjour (absence, expiration ou validité).

La structure socio-professionnelle de population de nationalité étrangère comparée à celle de l'ensemble de la population résidente au Maroc est marquée par l'effet de la migration :

- ▶ La composante masculine est plus élevée,
- ▶ La part de la population en âge de travail est plus importante que dans l'ensemble de la population résidente au Maroc,
- ▶ Le niveau scolaire est plus élevé, la composante disposant de diplômes universitaires et professionnels présente un poids plus grand que dans celui de la population résidente,
- ▶ La part de la population urbaine y est plus grande,
- ▶ Le niveau d'activité est plus élevé que dans l'ensemble,
- ▶ Le taux de chômage des immigrants est plus élevé que celui de la population résidente,
- ▶ Le taux de sous-emploi, et en particulier du sous-emploi d'inadéquation est plus grand,
- ▶ Le nombre de travailleurs indépendants et d'aides-familiaux y est plus faible.
- ▶ Le nombre d'employeurs est plus élevé, ainsi que le nombre de salariés, le nombre de salariés stables parmi la population de nationalité étrangère est plus élevée que pour l'ensemble de la population,
- ▶ Le niveau de revenu des travailleurs de nationalité étrangère est en moyenne plus élevé que celui de l'ensemble de la population résidente.

Ces différences résultent du fait de l'arrivée plus récente sur le territoire national et du temps. Le taux de chômage et le taux de sous-emploi plus élevés des travailleurs étrangers concernent en particulier la frange de migration récente. Cette frange connaît des difficultés d'insertion.



A. Introduction

Ce chapitre analyse les observations recueillies auprès d'une cinquantaine de migrants à l'occasion de Focus groups, d'entretiens individuels et d'administration d'un questionnaire d'approfondissement (cf. en annexe).

1. Processus de collecte des informations

En l'absence d'une base de données exploitable résultant d'un recensement complet des migrants et réfugiés, la démarche de collecte des données a fait l'objet d'une réflexion critique préalable lors de la discussion de la méthodologie avec l'ANAPEC.

Le risque de collecter un échantillon biaisé a été assumé compte tenu de la nature exploratoire de l'étude. Nonobstant l'intérêt d'une représentativité statistique des observations, le but de l'investigation étant l'identification des obstacles à l'insertion professionnelle des migrants et réfugiés et des propositions pour améliorer les dispositifs d'appui à leur insertion, il a été admis, après concertation, que le mode de prise de contact les migrants s'appuie sur la sélection d'associations engagées dans la thématique de l'insertion professionnelle des migrants.

Les associations qui ont soutenu la prise de contacts avec les migrants et réfugiés et l'organisation matérielle des focus-groups sont soit des associations communautaires, soit des associations thématiques ou des associations de proximité.

Les associations communautaires sont dirigées des personnes de nationalité étrangère, à haut niveau éducatif, ayant déployés des actions en direction des migrants pour atténuer leurs problèmes. Les associations thématiques ou de proximité le sont par des personnes de nationalité étrangère ou de nationalité marocaine. Leur contribution à cette étude ne s'est pas limitée à la mise en relation avec des groupes de migrants ou de réfugiés. Ils fournissent un témoignage de premier plan et ouvrent des pistes pour l'amélioration du dispositif d'appui aux migrants. Nous remercions à cet effet l'appui apporté par :

- ▶ Mme Aziza FAKHR, surnommée Mama Africa, Association les mains blanches
- ▶ Mme Hélène YAMTA, Voix des femmes migrantes
- ▶ Mme Khadija FASSALI et Mme Fatima- Zohra FASSALI, Association Rim Espoir et Développement
- ▶ Mme Najat OUDAANI, Association Rim Espoir et Développement
- ▶ M. Mountaga DIOP, Association Kirikou
- ▶ M. Jean-Marie LEMAIRE, Boosters Afrika et Bank de Solidarité
- ▶ M. Ismael YONGANG, chef d'entreprise et cadre de Booster Afrika
- ▶ M. Aissam ALAMINE, directeur AMAPPE

Les associations de développement qui ont appuyé cette étude sont investies dans différents domaines. Les plus sollicitées sont engagées dans des actions éducatives et d'accompagnement à l'entrepreneuriat. Leurs dirigeants au même titre que les acteurs communautaires disposent d'une connaissance approfondie de la situation des migrants et du cadre institutionnel d'appui à leur insertion.

Tous ces acteurs connaissent l'ANAPEC et semblent être en mesure de prolonger son action.

Les focus groups ont été organisés durant la période allant de mi-juillet à début septembre 2020. Les modalités d'organisation ont tenu compte des risques de contamination par le Covid-19. Aucun focus-groupe n'a été réalisé par téléconférence. En revanche, certaines réunions avec des responsables associatifs regroupant de 2 à 5 participants ont été tenues selon ce mode.

Liste des focus-groups (date, lieu, durée, mode, nombre de participants)

- ▶ Focus group 1 : 9 juillet 2020, Bouitates (Rabat), 2 heures, 8 participants en présentiel
- ▶ Focus group 2 : 9 juillet 2020, Bouitates, (Rabat) 2 heures, 6 participants en présentiel
- ▶ Focus group 3 : 23 juillet 2020, locaux AMAPPE (Rabat), 2h, 5 participants en présentiel
- ▶ Focus group 4 : 23 juillet 2020, locaux AMAPPE(Rabat), 2 h, 6 participants en présentiel
- ▶ Focus group 5 : 15 août 2020, locaux Plate-forme ASCOMS des associations et communautés Subsahariennes (Rabat), 3 heures, 8 participantes en présentiel,
- ▶ Focus group 6 : 29 août 2020, Fondation Saïd (Casablanca), 1h30, 5 participants en présentiel
- ▶ Focus group 7 : 29 août 2020, Fondation Saïd, ((Casablanca), 1h30, 5 participants en présentiel

Le questionnaire individuel et le déroulé (grille de conduite) des focus-groups sont fournis en annexe 1

2. Méthode d'analyse des informations

Compte-rendu des Focus Groups révélant les idées saillantes sur les caractéristiques socio-professionnelles des migrants et réfugiés rencontrés

- a- Exploitation des questionnaires individuels
- b- Compte-rendu des entretiens avec les acteurs communautaires et/ou les acteurs associatifs
- c- Élaboration de typologies : élaboration par étapes à partir d'une analyse des données combinant les informations relevant des questionnaires individuels et des témoignages recueillis pendant les focus-groups.
 - I Compilation des informations individuelles et des données des Focus Groups
 - II Analyse du corpus des Focus Groups selon plusieurs axes :
 - ▶ parcours professionnel et relation à l'emploi ;
 - ▶ niveau scolaire et compétences acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle ;
 - ▶ stratégies d'insertion, avec mise en exergue des projets d'entreprise réalisés ou en cours ;
 - ▶ obstacles rencontrés lors de la mise en œuvre de ces stratégies.
 - III Production de tableaux intermédiaires
 - IV Tableau de synthèse.

B. Profils socioprofessionnels

1. Caractéristiques générales des migrants rencontrés (entretiens individuels et focus-groups)

Sexe, âge et niveau d'éducation

La grande majorité des enquêtés est constituée d'une tranche d'âge de 24 à 45 ans, tranche dans laquelle le potentiel d'activité est à son optimum.

Distribution par âge : dans les profils très qualifiés la tranche 26 à 28 correspond à des personnes qui viennent de finir leurs études supérieures et les 28 à 32 à des profils qui ont déjà une expérience professionnelle souvent conséquente. Les 60 ans se retrouvent dans la catégorie « indépendants » en situation de précarité. La quasi-totalité des salariés ont entre 23 et 32 ans. Les auto-entrepreneurs ont entre 30 et 40 ans.

Distribution par sexe : les femmes sont majoritaires dans l'emploi salarié, dans les indépendants précaires sans compétences spécifiques et dans l'auto-entreprise. Les hommes sont plus nombreux dans les profils très qualifiés en recherche d'emploi et constituent la totalité des indépendants en précarité porteurs de métiers.

Distribution par niveau d'éducation :

Les Bac+5 et plus

Les profils très qualifiés sont d'une migration récente (entre 2014 et 2018) et ont, à une exception près, pour trait commun d'avoir fait leurs études au Maroc ou d'être venus au Maroc dans le cadre d'une formation continue (cas des cadres en santé, médecins et délégué). Ces profils sont souvent inscrits dans des dynamiques associatives à mission humanitaire, culturelle, d'accueil d'étudiants, d'insertion professionnelle ou de Soft diplomatie (établissement de ponts entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil). Parmi ceux qui ont fait leurs études universitaires au Maroc, il faut souligner une plus longue durée dans les études, par rapport aux normes habituelles, ce fait peut-être appréhendé par les variables âge, date d'arrivée au Maroc et année d'obtention du diplôme.

Les Bac+4

Ce niveau est constitué exclusivement de femmes pour la plupart de migration pour études récente. Ce niveau d'éducation est le plus demandé par les recruteurs. Elles sont toutes des salariées ou d'anciennes salariées de centres d'appels.

Les Bac+ 3

Dans la population consultée, ce sont des diplômés à caractère général (comptabilité et communication) obtenus dans le pays d'origine. Nous les retrouvons comme salariés, à un moment ou un autre, de leurs parcours dans les centres d'appels. Dans notre échantillon, ils renvoient à des itinéraires à migrations antérieures multiples et d'assez longue durée (plusieurs mois à deux ans). Certains de ces migrants, malgré leur jeune âge, tentent plusieurs pays et au Maroc multiplient les petits boulots à la recherche d'un emploi. Ils font partie des recrues privilégiées des centres d'appels.

Les bac et niveau bac

Plus nombreux, ils représentent des profils et des parcours diversifiés. C'est parmi eux qu'on trouve de longs itinéraires de migration, avec plusieurs pays de transit, réalisés par la route.

Pour certains, ayant migré juste après avoir obtenu leur bac et sans passer par la route l'ambition de poursuivre des études après le bac a été entravée par l'urgence des besoins de subsistance. Des jeunes filles ont dû renoncer à leurs rêves d'études supérieures à cause d'une grossesse. Ces jeunes mères célibataires tombent souvent dans une grande précarité et survivent grâce aux aides des associations caritatives et à des activités de coiffure dans leur domicile.

Dans cette catégorie se trouvent également des auto-entrepreneurs dont certains sont au Maroc depuis quelques années (dont une depuis 2006).

Niveau collège

Ces profils, constituent la majorité des indépendants en précarité. C'est parmi eux qu'on retrouve les dates de migration les plus anciennes ainsi que les itinéraires migratoires les plus longs et les plus chaotiques. Ils exercent souvent les mêmes activités précaires depuis de longues années.

Sans niveau scolaire

Ces profils sont généralement âgés avec une exception, une femme de 36 ans, et se retrouvent dans le petit commerce et les travaux ménagers. Ils exercent les mêmes activités (petits commerces et services d'esthétique) depuis le pays de départ.

Adéquation formation-emploi

La comparaison entre les compétences professionnelles déclarées, acquises par la formation et/ou l'expérience et l'activité exercée, montre des qualifications qui ne correspondent aux exigences des activités actuellement exercées pour les formations supérieures ou BAC+ 3. Ces profils sont clairement en situation de déclassement, surtout les masters. On peut constater également un écart entre les domaines de formation et l'activité exercée. Très peu exercent dans leur domaine de formation.

Les compétences acquises par l'expérience

L'expérience acquise dans les pays de départ (cf. tableau profils en annexe)

Les profils très qualifiés présentent des compétences à haute valeur ajoutée acquises à travers l'exercice de leurs professions antérieures : logistique humanitaire, développement communautaire, gestion des catastrophes sanitaires et naturelles, planification familiale, analyse de données, épidémiologie, communication ministérielle.

Des techniciens possèdent des compétences pointues en programmation, soudure sur pétrolier, réseaux informatiques et maintenance. Hormis ces deux profils, les compétences acquises dans le pays de départ, sont généralement plus communes : vente, accueil, secrétariat, réception, bureautique, comptabilité, restauration. D'ailleurs, le cumul d'expériences professionnelles dans ces métiers de support révèle plus une migration d'amélioration des situations personnelles. Il reste, toutefois, que l'activité actuelle ne correspond généralement pas à l'expérience professionnelle acquise dans les pays de départ.

L'expérience acquise pendant la migration

Les enquêtés consultés rapportent des activités de petits commerces ambulants, de cuisine, de cordonnerie (petites réparations de chaussures et cirage), de travaux de maçonnerie. Aucun d'eux n'a déclaré avoir exercé un emploi qualifié ni travaillé dans le monde rural pendant la durée de la migration.

L'expérience professionnelle acquise au Maroc avant l'activité actuelle

Ce sont les profils niveau bac, bac et bac+3 qui ont connu le plus de mobilité, souvent vers des activités précaires à compétences peu qualifiées. Les hommes, indépendants porteurs de métiers, ont travaillé comme maçons, peintres en bâtiment, chauffeurs, plombiers et les femmes comme gouvernantes, femmes de ménage et dans les activités de coiffure et d'esthétique. Relevons un parcours inverse, celui d'un bachelier qui a exercé dans la peinture en bâtiment, la maçonnerie et la voierie puis a repris des études (payantes) en infographie, pour trouver de l'emploi dans l'édition.

Le cas des centres d'appels : les compétences techniques acquises dans les centres d'appels : saisies de données sur ordinateur et techniques de reporting dans un environnement technologique sont beaucoup moins nombreuses que les Softs Skills : écoute, établissement d'une relation de confiance avec le client, maîtrise de soi, résolution de problèmes, gestion des émotions et travail sous pression. Ces compétences transversales acquises ou développées sont valorisées sur le marché de l'emploi et plaident pour l'employabilité de leurs détenteurs.

Points de vigilance pour le positionnement

Le travail d'investigation sur les compétences dans cette étude amène les remarques suivantes :

- ▶ Les migrants enquêtés ont tendance à oublier de mentionner leur expérience professionnelle dans le pays de départ ;
- ▶ Il y a des « trous dans le C.V. » dus à la durée de la migration, aux ruptures d'études, aux activités peu qualifiées exercées, aux priorités accordées aux moyens de subsistance et pour les jeunes femmes aux grossesses.

2. Catégorisation des migrants rencontrés selon leur rapport à l'insertion dans l'emploi

La catégorisation des migrants selon leur rapport à l'insertion dans l'emploi s'est référée à leur type d'activité, en recherche d'emploi ou occupation et à la situation dans la profession. Cette catégorisation mobilise, également, le lien entre niveau éducatif et parcours professionnel.

À ce titre, nous avons distingué cinq catégories de migrants ou réfugiés en situation régulière :

- ▶ En la recherche d'emploi salarié ;
- ▶ Disposant d'un emploi salarié dans le secteur formel ;
- ▶ Disposant d'un emploi salarié dans l'informel ;
- ▶ Engagé dans un projet d'entreprise formelle ;
- ▶ Indépendants en précarité ;

Pour illustrer cette catégorisation, nous présentons ci-dessous les caractéristiques de la force de travail offerte (âge, sexe, niveau scolaire, compétences professionnelles acquises par l'expérience et/ ou la formation) et les conditions d'insertion professionnelle, le cas échéant.

Tableau 13. Profil socio-professionnel : Migrants et réfugiés en recherche d'emploi

Age	Sexe	Niveau Scolaire	Compétences	Type d'emploi trouvé ou situation de formation
28	F	Licence en droit des affaires	Technicien supérieur en informatique	-
23	M	Bac technicien en maintenance informatique	Maintenance informatique	-
26	F	Master 2 administration et gestion	Assistant administratif ; comptabilité ; Finance ; Caisse	En formation cuisine
28	M	Avocat	Conseil juridique ; Peinture en bâtiment ; Pâtisserie	Employé dans un restaurant
34	M	Bac+5 ingénieur génie industriel	Organisation et gestion de la production Logistique	-
36	M	Master en santé publique	Expert en santé publique ; Gestion de projet ; Nutrition, Ressources humaines, Informatique ; Délégué médical	-
37	M	Médecins ; Master en santé publique	Développement communautaire ; Gestion de crise sanitaire ; Assurance qualité ; Gestion de projet	-
27	M	Master 2 en Ressources Humaines	Gestion des Ressources Humaines ; Gestion de paie ; Communication	-
26	F	BAC +5 Communication	Ressources Humaines	Entrepreneur SARL
44	M	BAC 1 ^{ère} année / 2 infographie	Communication événementielle Infographie Imprimerie	En formation
26	M	BAC+3	Enseignement coranique ; Arabe classique	-

Cette catégorie comprend des personnes dont le niveau scolaire, les compétences acquises et la situation économique permettent une stratégie de recherche d'emploi dont la durée est modulable selon la qualité des opportunités d'emploi. Certains s'engagent dans un projet de formation de perfectionnement ou de reconversion. Le groupe dans son ensemble, d'arrivée relativement récente au Maroc, est confronté à un risque élevé d'inadéquation des emplois offerts avec leurs compétences.

Tableau 14. Profil socio-professionnel : Salarié formel

Age	Sexe	Niveau Scolaire	Compétences	Type d'emploi trouvé
28	F	BAC+ 3 en comptabilité et gestion	Caissière comptable	Salarié CDI ; Téléconseillère centre d'appels
26	F	BTS ; Communication d'entreprise	Communication d'entreprise	Téléconseillère, centre d'appels CDI
32	M	Technicien réseaux informatique et maintenance	Dessin industriel en tuyauterie ; Langages de programmation	Conseiller commercial, centre d'appels CDI
50	F	BAC	Réception Hôtellerie ; Service clients	Téléconseillère centre d'appels
30	F	Niveau Bac	Français langue étrangère ; Assistante maternelle	Assistante maternelle
39	F	Niveau BAC ; Formation en tourisme	Guide touristique Assurance Comptabilité	Conseillère technique, centre d'appels CDI
30	F	Niveau BAC	Informatique ; bureautique ; Vente ; éducation préscolaire	Conseillère clients, centre d'appels CDI

Le niveau scolaire de cette catégorie est de niveau supérieur, bac plus 3 ou moins. Leurs compétences professionnelles leur attribuent une capacité élevée d'adaptation aux travaux de service. Ils sont le plus souvent en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et déclarés à la CNSS. Les secteurs d'emplois les plus fréquents sont les centres d'appels et le préscolaire. Les conditions de travail sont considérées comme pénibles. L'insatisfaction vis-à-vis des conditions de travail est générale et pousse cette catégorie à envisager un autre emploi. Leurs emplois actuels sont considérés comme temporaires et sont acceptés, uniquement, parce qu'ils assurent une rémunération bien au-dessus du SMIG, permettant, dans la plupart des cas, de dégager une épargne leur ouvrant une perspective entrepreneuriale ou de reprise d'études pour ceux qui sont en rupture d'études.

Tableau 15. Profil socio-professionnel : Salarié informel

Age	Sexe	Niveau Scolaire	Compétences	Type d'emploi trouvé
23	M	BAC+ 3 techniciens en maintenance informatique	Techniques de vente	Téléconseiller
26	M	Licence en gestion financière	Gestion financière Développement informatique	Téléconseiller
26	F	Licence en Droit public	Droit du travail ; Droits de l'Homme ; Marketing ; Gestion des organisations ; Ressources humaines	Salariée sans contrat téléconseillère, agent RH
32	M	Licence marketing ; Diplôme Relations Internationales	Mécanicien ; peintre en bâtiment ; électricité ; restauration	Restauration

Cette catégorie est dotée d'un niveau de formation supérieur. Ils sont plus jeunes, le plus souvent primo-demandeurs d'emploi. En transition entre les études et le marché du travail, ils sont contraints dans leur démarche de recherche d'emploi par un manque de ressources qui les conduit à accepter des emplois en inadéquation avec leur formation.

Tableau 16. Profil socio-professionnel : Engagé dans un projet d'entreprise

Age	Sexe	Niveau Scolaire	Compétences	Type d'emploi
32	M	Médecin ; Master en santé publique ; Diplôme Universitaire en nutrition	Santé et informatique ; Formateur en santé ; Techniques d'enquête	SARL en cours de création
36	F	Master 2 Communication	Formation ; Recrutement ; Planification RH ; Entrepreneuriat ; Communication	Sarl : recrutement, formation
31	F	Licence en administration des affaires	Gestion des Ressources Humaines ; cuisine	Auto-entrepreneur
35	M	BAC	Coiffure	Auto-entrepreneur
40	F	Diplôme technique ; commerce	Cuisine africaine	Auto-entrepreneur
ND	F	Secondaire	Couture marocaine	Auto-entrepreneur

Cette catégorie est constituée de personnes âgées de plus de 30 ans. Elles sont, pour la plupart, de niveau éducatif supérieur et porteuse d'une qualification professionnelle qu'elles souhaitent valoriser ou valorisent effectivement dans le cadre d'une entreprise formelle, le plus souvent dans des activités de services et dans des créneaux étudiés. Il est important de souligner que ces personnes lorsqu'elles sont en situation régulière (porteuses d'un titre de séjour) peuvent accéder au statut d'auto-entrepreneur.

La création de sociétés, fréquemment sous la forme de SARL, constitue pour certaines personnes une solution pour obtenir la régularisation, l'obtention ou le renouvellement de leur titre de séjour.

Tableau 17. Profil socio-professionnel : Indépendant en précarité

Type d'indépendant	Age	Sexe	Niveau scolaire	Activité exercée	Type d'activité
Porteurs de métiers	39	M	Senior school certificate (BAC)	Chauffeur ; plombier	Offre à la tâche discontinuée et aléatoire
	32	M	Secondaire	Coiffeur qualifié	
	55	M	BAC	Photographie ; vidéo	
Sans qualification spécifique	28	?	BAC	Petit commerce	Cumul de petits commerces et de services communautaires (coiffure, esthétique, loisirs)
	24	F	BAC	Coiffure	
	36	F	Analphabète	Petit Commerce ; coiffure	
	60	F	Analphabète	Petit Commerce	
	60	M	Primaire	Petit Commerce	
	-	F	Secondaire	Coiffure et petit commerce	
	-	M	Secondaire	Coach sportif ; petit commerce	
35	F	Secondaire	Musique ; coiffure		

Les indépendants en précarité comportent deux sous-catégories : les porteurs de métiers et les micro-entrepreneurs à faible qualification. Précocement déscolarisés ou même analphabètes, le niveau scolaire le plus élevé observé dans ce groupe est le baccalauréat.

On distingue, parmi les indépendants, ceux qui disposent d'un métier et d'une qualification. De sexe masculin, et d'âge supérieur à 30 ans, leur niveau scolaire est intermédiaire (secondaire ou bac). La précarité de leur situation résulte des conditions d'exercice de leur métier qui ne leur permettent pas de disposer d'une clientèle stable et de servir une demande suffisante. Une deuxième catégorie, plus nombreuse, présente un profil plus diversifié. Des deux sexes, d'âge allant de 60 à 24 ans, et de niveau scolaire du plus bas au niveau bac, ils exercent des activités, parfois en les cumulant simultanément, requérant un faible apprentissage préalable. Le point commun de ces activités est qu'elles ne nécessitent pas d'investissement fixe, au-delà d'un petit fonds de commerce ou d'un outillage léger.

C. Obstacles à l'accès à l'emploi

Les obstacles à l'accès à l'emploi recensés ont été recueillis lors des Focus groups à travers la Technique du Groupe Nominal (TGN) et les questions suivantes du questionnaire d'approfondissement administré. Dans le questionnaire : section 6- 2 : « Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre recherche d'emploi, dans votre travail ou dans la réalisation de votre projet d'entreprise ? » ; et pour les entrepreneurs : section 4- 2 -1 : « quelles sont les contraintes que vous rencontrez dans l'exercice de votre activité ? » « Quels seraient les facteurs externes qui peuvent entraver la réalisation de votre projet ? ». Une priorisation des obstacles a été effectuée dans chaque Focus group par les participants. Le regroupement des résultats a donné lieu à un classement selon le nombre d'occurrences (cf. Annexe IV : Obstacles à l'accès à l'emploi déclarés par catégories de migrants).

Les obstacles ont été sériés par catégorie de profils dégagés (cf. Annexe A4)

En premier lieu, vient la discrimination avec 19 occurrences, suivie du marché de l'emploi dans ces composantes information, recrutement, opportunités , commercialisation et transport avec 18 occurrences, puis les problèmes d'encadrement et d'équipement avec 17 occurrences, les obstacles administratifs, principalement liés à la carte de séjour avec 16 occurrences , les conditions de travail avec 13 occurrences, les obstacles linguistiques avec 8 occurrences et enfin les locaux et le financement avec respectivement 7 et 6 occurrences

1. Contraintes transversales pour toutes les catégories

a- Le manque d'information

Tous les focus group mettent en avant le manque d'information pour l'accès au marché. Cette « barrière à l'information » se décline comme suit pour toutes les catégories : la méconnaissance de « ce qui se fait » pour adapter son commerce, son activité, la méconnaissance de l'environnement de travail pour développer son entreprise et le manque d'information sur les dispositifs d'insertion et les opportunités d'emploi » pour les chercheurs d'emploi qualifiés.

« On veut savoir ce qui se fait ici »

b- La garde des enfants

Cette problématique, transverse à toutes les catégories de femmes rencontrées, représente un véritable obstacle pour développer leur activité, se maintenir dans l'emploi salarié ou chercher un emploi. Avoir un enfant en bas âge contraint des jeunes femmes éduquées à s'abstenir de chercher un emploi, en l'absence de parentèle ou de structures pour garder l'enfant. Par ailleurs, les auto-entrepreneuses ont souligné que « la charge des enfants » constitue un frein au développement de leur activité. Or, presque toutes les femmes rencontrées ont un ou plus d'un enfant, même parmi les très jeunes.

C-Les difficultés administratives

Elles ont été, également, relatées par toutes les catégories de migrants rencontrés. Difficultés, essentiellement pour le renouvellement de la carte de séjour.

Le changement de motif de la carte de séjour représente une autre difficulté. Or, passer du motif étudiant à motif travail est d'une importance aigue pour les étudiants qui sont soit en rupture d'études ou ont achevé leurs études. Ne pas obtenir ce document assez rapidement les pousse dans l'informel ou à travailler au noir et accentue leur précarité. La lenteur de traitement des dossiers pour bénéficier des dispositifs a été également mentionnée (ex : Intelaka).

2. Les discriminations et le racisme

a- En recherche d'emploi :

Les chercheurs d'emploi déclarent se heurter à des comportements discriminatoires quand ils postulent à un emploi soit en réponse à une annonce soit en candidature spontanée. Ils rapportent que des employeurs opèrent un tri sur la base de la nationalité et/ou de l'appartenance religieuse.

« Refus de nous recevoir parce que nous sommes noirs pendant la recherche d'emploi »

« On me demande si je suis sénégalaise ou marocaine, chrétienne ou musulmane »

b- Dans le petit commerce

En plus des insultes et des menaces, les vendeurs sont confrontés à des comportements jugés discriminatoires et parfois lourds de conséquences pour leur activité.

« Les autorités qui jettent la nourriture des étals qu'ils ne connaissent pas (poisson séché) et privent les commerçants et les cuisiniers de leur matière première sans les informer d'abord »

3. Obstacles déclarés dans l'accès à l'emploi

a- Indépendants en précarité

Dans cette catégorie, les participants relèvent le manque de protection de la part des autorités « pour s'installer librement ». Pour eux, faire valoir leur carte de séjour « n'est pas toujours considéré sur les marchés par les autorités ». À cela, s'ajoutent des difficultés de commercialisation et le manque de moyens pour la mise de départ pour ceux qui veulent entreprendre quelque chose de nouveau. Le « blocage d'accès aux migrants » sur les marchés est également rapporté.

b- Salariés

Les salariés des centres d'appels font remonter des comportements frauduleux de certaines entreprises d'intermédiation. Ces entreprises font passer des tests rémunérés et dispensent des formations elles aussi rémunérées sur des fausses promesses de recrutement. Cette pratique a été attestée par de nombreuses participantes qui ont en fait l'expérience.

« Arnaque aux tests et à la formation des bureaux de recrutement pour les candidatures aux centres d'appels : frais de dossier entre 250 et 300 DH, deux semaines de test à 1800 DH (en juillet 2016) »

- Un champ d'opportunités restreint

La faible diversité des offres dans le salariat formel contraint les migrants rencontrés à se cantonner aux centres d'appels et aux entreprises de restauration formelles (chaînes de restauration, fast foods).

« En dehors des centres d'appel, il n'y a pas d'accès à un autre travail, du coup on est obligé de subir »

Les participants parlent d'une « monotonie des offres d'emploi ».

Les lauréats des écoles supérieures privées se plaignent du peu d'encadrement de ces écoles en matière de stages et d'accompagnement à l'insertion. Le choix de l'école s'étant fait sur la base des débouchés annoncés sur les sites, les étudiants au terme de leur cursus dénoncent « Les écoles privées qui ne mènent pas aux débouchés annoncés ». D'autres vont sur d'autres villes pour « chercher la continuité » et ne la trouvant pas, ont recours aux centres d'appels avec le risque de perdre la validité de la carte de séjour. Quelques-uns, inscrits dans des dynamiques associatives gèrent des projets dans des associations ou y aident à la logistique et à l'organisation. L'exigence par les employeurs d'années d'expérience professionnelle empêchent les lauréats d'accéder à des emplois en adéquation avec leur cursus. Cela est vrai aussi pour leurs camarades marocains mais leur situation est plus difficile du fait de l'absence de la parentèle au Maroc pour fournir un minimum (logement, nourriture).

- Des conditions de travail non satisfaisantes

Les salariés de certains call centers rencontrés ainsi que ceux de la restauration vivent comme un obstacle dans le maintien dans l'emploi, les conditions de travail en termes de stress, d'ambiance du travail, de santé mais aussi de sentiment de précarité aigu.

« Il y a une forte pression sur la production »

« En cas d'erreur bénigne, on sanctionne en remettant l'agent en CDD »

« Vivre avec le risque être licenciée à tout moment, car il n'y a pas de garantie même avec un CDI »

« Si tu n'es pas contente, il y en a 15 comme toi » « On a rompu des contrats beaucoup plus difficiles que le tien »

« Les objectifs sont faits pour ne pas être atteints pour qu'on te coupe sur ton salaire parce que le temps est dépassé »

« Avec 9 heures voire 9 h 30 par jour, il n'y a pas le temps pour d'autres activités et pas de vie sociale »

« Dès le retour de congé les choses changent : l'ambiance de travail se dégrade subitement »

Il est vrai que le salariat dans les calls centers est vécu par la totalité des personnes rencontrées comme une étape transitoire dans leurs parcours professionnels, même pour celles qui y ont acquis plusieurs années d'ancienneté (en particulier des Sénégalaises rencontrées). Toutefois, s'ils s'accordent sur le stress et ses impacts sur la santé et la vie sociale, les participants ont relevé qu'il y avait de grandes différences entre les Call centers en matière de management et de respect des droits des travailleurs. Le Focus group a été l'occasion de comparaisons en la matière et un classement des CA de la place selon la qualité des conditions de travail et de recrutement a été spontanément fait par les participantes.

- Une mobilité professionnelle des salariés restreinte

La concentration du salariat dans les calls centers et le système de parrainage adopté par les calls centers fait que les perspectives de mobilité vers d'autres secteurs sont souvent obliérées. Les participants déclarent avoir travaillé dans plusieurs centres d'appels au cours de leur trajectoire professionnelle. On assiste donc à une sorte de « mobilité circulaire » dans ce secteur.

C- Obstacles à l'accès au marché pour les auto-entrepreneurs

Pour cette catégorie, il s'agit principalement de difficultés de commercialisation, de local et d'emplacement pour l'artisanat de services.

- Les obstacles déclarés en matière d'encadrement et d'équipement

Ils sont formulés par les indépendants en situation de précarité (petits commerces et services) et les autoentrepreneurs.

Pour les premiers, le manque de local, surtout pour les activités de coiffure et d'esthétique constitue le principal obstacle. Ce qui implique, pour les femmes, le travail à domicile avec toutes les contraintes dues à la présence des enfants sur le lieu de travail et le manque à gagner en termes de portefeuille clients. Disposer d'un local à la location, faciliterait, selon les petits commerçants, la commercialisation de leurs produits. Par ailleurs, le manque de matériel de cuisine, ne permet pas d'accéder à une plus grande productivité et partant, à avoir plus de clients.

Pour les auto-entrepreneurs la formulation en demande d'équipement est beaucoup plus précise et porte sur du matériel plus sophistiqué (congélateurs, fours, machines à coudre). De même, la demande de locaux se fait plutôt en termes d'accessibilité et d'emplacement qui permettraient visibilité et écoulement de la marchandise. Selon les acteurs associatifs spécialisés « la continuité de l'activité est garantie quand elle nécessite du matériel ».

C'est cette catégorie qui confronte les difficultés liées à l'insuffisance de l'encadrement. Une fois l'entreprise lancée ou près d'être lancée, les lacunes en termes de gestion financière et de marketing produit se font jour. Le manque de suivi après la création de l'entreprise met, selon les autoentrepreneurs, la pérennité de l'entreprise en péril.

« On nous lâche, débrouillez- vous »

L'obstacle du financement est revenu souvent dans les Focus groups et les entretiens. Il intervient au niveau de « la mise de départ » et surtout des charges pour les indépendants en situation de précarité comme pour les auto-entrepreneurs. Il se pose également pour les frais de renouvellement de la carte de séjour.

La barrière linguistique vient en dernier lieu. Elle est surtout invoquée par les auto-entrepreneurs qui sont en contact avec une clientèle à la fois de migrants et de Marocains. Parmi les répondants nous avons toutefois rencontrés des migrants, notamment des étudiants ou anciens étudiants qui parlent Darija.

- Obstacles déclarés durant la crise sanitaire :

- ▶ **Les petits commerçants** ont rapporté les problèmes suivants : rupture de l'approvisionnement en matières premières en provenance du pays (fermeture des frontières), interdiction des produits africains sur le marché, absence de protection, insultes, menaces (vente sur les marchés). La situation est encore plus difficile pour les mères célibataires (très nombreuses).
- ▶ **Des téléconseillères dans les centres d'appels** sont toujours en attente de retrouver leur emploi, elles ont été mises à l'arrêt depuis le confinement.
- ▶ **Les indépendants** en situation précaire ont souffert d'une baisse du travail à la tâche avec les difficultés dues aux restrictions de circulation et de regroupement sur les « bourses de travail » (Mawqef).

4. Modalités de recherche d'emploi

Les modalités de recherche d'emploi des migrants rencontrés ont été dégagées à travers les Focus groups et les réponses aux questions de la section 6 du questionnaire d'approfondissement :

- ▶ Quels canaux avez-vous utilisé pour la recherche d'emploi ?
- ▶ Comment vous tenez-vous informés des opportunités d'emploi ?
- ▶ Connaissez-vous l'ANAPEC, si oui, pouvez-vous m'en parler ?
- ▶ Avez-vous bénéficié des services de l'ANAPEC ?
- ▶ Avez-vous bénéficié des services des agences d'intérim ou des bureaux de recrutement ?

Les réponses ont été, ensuite, sériées par types de profils.

Tableau 18. Modalités de recherche d'emploi

Canaux	Occurrences	Types de canaux cités
ANAPEC	6	-
Candidature spontanée	3	-
Presse	3	-
Réseaux sociaux	15	1 Page facebook « Tout y passe » Groupes facebook Groupes WhatsApp Réseaux sociaux professionnels : LinkedIn In (1)
Sites d'annonces	11	Maroc annonces, Maroc emploi
Cabinet d'intérim	2	
Réseau de relations	9	Communautaire et amical
ONG	7	-
Parrainage	5	-
Bureau de recrutement	3	-
Bouche à oreille	2	-
Autres	2	Microsoft Panneaux publicitaires des call centers

Les profils hautement qualifiés cumulent sites d'annonces et réseaux sociaux. Ils se tiennent informés sur les opportunités correspondant à leur profil par des notifications électroniques.

Les profils les moins formés se tiennent informés sur les opportunités d'emploi par la communauté.

Les auto-entrepreneurs ont recours à l'ANAPEC et au milieu associatif.

Les étudiants et ex-étudiants restent informés sur les opportunités par des contacts amicaux (étudiants et ex-étudiants) et par des groupes d'amis sur les réseaux sociaux (Facebook et WhatsApp).

Seules les personnes travaillant dans les centres d'appels ont eu recours à des cabinets de recrutement pour les centres d'appels. De mauvaises expériences sont associées à ces cabinets que les participantes accusent d'escroquerie aux frais de test et de formation sur de fausses promesses de recrutement. Elles cumulent les canaux de la Presse, les sites d'annonces, les réseaux sociaux et le parrainage. Cette dernière modalité est très usitée par les opérateurs de ce secteur d'activité.

Les profils les moins qualifiés privilégient le parrainage, le bouche à oreille et le réseau communautaire, de voisinage notamment.

Des acteurs associatifs rapportent être contactés par des Marocains qui désirent recruter des migrants pour des travaux de ménage, de peinture ou de maçonnerie. Des réseaux informels se créent entre leaders communautaires et employeurs pour des placements en apprentissage, des placements occasionnels ou des recrutements.

Toutefois, si les migrants disposent d'un capital social au sein de leur communauté, il reste que l'ensemble de la communauté migrante ainsi que les groupes qui la composent, hormis les étudiants des grandes écoles, ne bénéficient pas de réseaux à liens faibles, (au sens de Granovetter et de sa théorie des réseaux), leur permettant de partager informations et ressources et d'évoluer dans d'autres cercles offrant plus d'opportunités. Or, les liens faibles sont cruciaux en matière de recherche d'emploi. Cette contrainte explique en grande partie le manque d'information des migrants sur les dispositifs d'insertion existants. En revanche, ils sont conscients de l'importance de la « connexion » et n'hésitent pas à donner leurs coordonnées à toute personne susceptible d'élargir leur champ de contacts ou leur donner accès à un réseau.

Les réseaux sociaux sont le canal le plus utilisé pour l'accès à l'emploi et l'offre de services ou de produits. La totalité des personnes enquêtées consultent, notamment, « Tout y passe », une page Facebook dédiée où sont publiées offres et demandes d'emploi, offres de formations, offres de services (coiffure, esthétique), produits spécifiques (alimentaires et cosmétiques), offres de restauration et de location mensuelles ou journalières, orientations pour les papiers administratifs et SOS de détresse.

5. Accès aux dispositifs et programmes d'insertion professionnelle

a- Connaissance de l'ANAPEC et des dispositifs d'orientation et d'insertion

Les chercheurs d'emploi rencontrés sont peu informés des différents dispositifs et programmes d'insertion professionnelle en particulier, ceux qui ont un profil hautement qualifié (supérieur ou égal à BAC+5). Toutefois, dans les profils moins qualifiés des accès aux services de l'ANAPEC ont été rapportés.

« L'ANAPEC m'a orientée vers un centre de formation, et j'ai fait deux formations, une en cuisine et comment devenir auto-entrepreneur »

« Je me suis inscrite à l'ANAPEC et ils m'ont proposé un emploi de caissière à temps partiel à Carrefour »

Une ONG partenaire de l'ANAPEC indique que des bénéficiaires « se sont inscrits sur la plateforme de l'ANAPEC suite à l'atelier de formation aux techniques de rédaction du CV et comment réussir un entretien ».

b- Connaissance du statut d'auto-entrepreneur

En dehors des participants en formation dans les ONG spécialisées (AMAPPE), le statut d'auto-entrepreneur est peu connu (Les focus groups ont été l'occasion d'informer sur le statut d'auto-entrepreneur et les modalités pour y accéder et suite aux informations données dans les focus group regroupant des indépendants en situation de précarité : une carte d'auto-entrepreneur (projet de boutique et salon de coiffure) et deux inscriptions pour une formation en esthétique.

6. En conclusion :

Les profils qualifiés et hautement qualifiés rencontrés ne connaissent pas beaucoup de dispositifs d'insertion professionnelle auxquels ils peuvent avoir accès avec succès.

Les indépendants en situation de précarité ignorent les dispositifs de formation et les mécanismes par lesquels ils pourraient accéder à l'auto-emploi.

Les formations assurées par les ONG spécialisées permettent aux auto-entrepreneurs et porteurs de projet d'auto-emploi d'être plus informés des dispositifs et des acteurs à même de les appuyer dans leur entreprise. C'est dans cette catégorie que la liste de parties prenantes impliquées dans cette thématique, la plus fournie a été énoncée spontanément.

Une information efficace sur les dispositifs d'insertion en direction des migrants devrait être directe. Elle devrait passer par les canaux qu'utilisent les migrants de façon privilégiée : les réseaux sociaux dédiés, les relais au niveau communautaire, les associations et réseaux d'associations de migrants, les associations spécialisées ainsi que les associations qui effectuent un travail social structuré.

D. Profils de compétences et besoins en formation

Le recueil des besoins individuels en formation exprimés a été réalisé par Technique du groupe Nominal (TGN) lors des Focus group et à travers les réponses du questionnaire d'approfondissement à la question « de quelle formation professionnelle auriez-vous besoin pour réaliser votre projet professionnel ou développer votre activité ? ».

Ce paragraphe présente dans un premier temps l'ensemble des besoins en formation, sur la base d'une classification thématique, et, dans un second temps, les besoins en formation croisés par niveau de qualification.

1. Thématiques des besoins en formation exprimés

Le recensement de ces besoins et leur classement figurent dans le tableau de la page suivante. Dans ce tableau, les thématiques de regroupement des besoins exprimés sont la gestion dans l'entrepreneuriat, la gestion dans le salariat, le développement personnel, les langues, les métiers, l'informatique et la connaissance du marché du travail (environnement institutionnel du marché du travail).

Tableau 19. Total des besoins en formation exprimés*

Gestion et entrepreneuriat (25)	Management (4)	Développement personnel (9)	Langues (7)	Métiers (11)	Informatique et logiciels (23)	Environnement du travail, cadre réglementaire (10)
Gestion de projet	Gestion d'équipe (2),	Leadership (3)	Anglais 5	Santé	Programmation Java	Connaître le monde actif
Gestion d'entreprise 6,	Gestion de groupe	Estime de soi 2	Anglais financier	Esthétique	Programmation (5) dont 1 data	Rédiger un CV 3
Gestion financière 4	RH	Communication 3 Techniques de communication	Langues	Cuisine (2) dont 1 cuisine internationale	Développement informatique	Savoir ce qui se fait ici, ce qui est demandé
Comptabilité 5	Formation approfondie dans les logiciels RH	Théâtre	Espagnol	Hôtellerie 2	Informatique bureautique	Connaissance du marché
Audit				Assistante sociale	Développement des applications	Code du travail (2)
Entrepreneuriat social				Aide-soignante	Bureautique (2)	Normes UF des centres d'appels
Entrepreneuriat (4)				Commerce	Informatique	
Formation en entrepreneuriat et auto-entrepreneuriat				Renforcement en bijouterie	Informatique de gestion	Législation du travail
Techniques de marketing des produits				Kinésithérapie	Informatique technique, ciel, Suga, base de données	Comment créer une petite entreprise
				Éducatrice	Sécurité informatique et CISCO	
					Renforcement en informatique	
					Adobe design, multimédia	
					Renforcement en analyses statistiques sur la modélisation, analyse de données	

*Les items sont repris au plus près de la formulation initiale ; entre parenthèses, le nombre d'occurrences

Les besoins exprimés en termes de gestion d'entreprise proviennent pour la plupart de personnes exerçant déjà une activité commerciale. Leur pratique professionnelle met à jour leurs besoins de formation en comptabilité et en gestion, notamment. À l'autre bout, nous avons les profils très spécialisés et hautement qualifiés qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat (bureaux d'études, de formation, opérateur RH) et qui ressentent ce besoin pour mettre en œuvre leurs compétences techniques.

Les besoins exprimés en gestion d'entreprise et en entrepreneuriat font écho au manque d'informations sur les opportunités et à la méconnaissance de l'environnement entrepreneurial ainsi qu'au cadre réglementaire de création et de développement d'entreprise. Par ailleurs, le manque de connaissances des besoins du marché issu d'une carence en réseaux de contact avec les professionnels et la clientèle marocains et d'un capital social marocain insuffisant constituent un facteur de risque pour le développement de l'entreprise. Le marché communautaire peut constituer une finalité ou n'être qu'une étape dans le processus de développement de l'activité. Il pose la question sinon de sa pérennité, celle de son engorgement. Ce phénomène risque d'être accentué par la palette de formations proposées aux migrants (cuisine, coiffure, esthétique). L'idée est de passer du marché communautaire au marché marocain ou de faire coexister les deux. C'est ce qui se fait à travers les formations en cuisine internationale et couture marocaine.

Le croisement des besoins exprimés à ce niveau et les obstacles rencontrés permet d'affiner les besoins en encadrement et suivi et en commercialisation :

- ▶ manque de formation en entrepreneuriat
- ▶ manque d'accompagnement
- ▶ manque de suivi des réfugiés par le HCR
- ▶ communication externe et ressources
- ▶ difficultés de commercialisation
- ▶ barrière à l'accès à l'information
- ▶ méconnaissance de l'environnement du travail .

Ce qui ressort de nouveau, ce sont les besoins exprimés en termes de métiers dans le secteur de la santé, de l'hôtellerie et de l'éducation préscolaire et soins aux enfants.

Concernant le volet informatique, les besoins sont assez précis et émanent de migrants disposant déjà de compétences digitales. La récurrence du besoin de formation en programmation préjuge de leur discernement en matière de stratégie d'insertion dans les métiers d'avenir. Le développement informatique ainsi que les logiciels révèlent une connaissance des métiers du numérique actuellement valorisés. La formulation plus générique « informatique » dénote, quant à elle, le besoin de se doter d'outils nécessaires à la réalisation des projets.

Les besoins exprimés en termes de cadre réglementaire et d'environnement du travail sont significatifs et renvoient :

- ▶ à la nécessité perçue d'établir des relations avec les entreprises marocaines pour élargir son portefeuille clients et accéder à des opportunités d'affaires ;
- ▶ au désir connaître ses droits de travailleur pour les exercer et/ ou se défendre ;
- ▶ à la volonté de se conformer aux usages du monde du travail marocain.

Dans le domaine du développement personnel, en dehors des besoins, somme toute classiques, exprimés en matière de communication, il faut souligner le besoin de formation en estime de soi, qui prend ici une résonance particulière compte-tenu des parcours discontinus, des effets du sous-emploi et des situations de précarité. En effet, les acteurs de la société civile en charge de migrants rencontrés ont insisté sur ce point. Un acteur associatif rapporte que dans un programme d'incubation d'entreprises, la majorité des échecs était due à ce facteur. La littérature sociologique sur l'immigration au Maroc fait état, également, de ce déficit d'estime de soi chez les migrants. La formation en estime de soi est à prendre en considération dans les plans de formations et devrait être dispensée par des professionnels.

Les besoins en formation en langues exprimés concernent essentiellement l'anglais. Cette langue est peu maîtrisée par la population interviewée. Seules deux personnes déclarent la maîtriser. D'autres déclarent « l'anglais, un peu ».

Deux personnes n'ont exprimé aucun besoin en formation, une indépendante en situation de précarité (petit commerce de beignets et de bijoux) et une auto-entrepreneuse (couture). Ces deux personnes ont en commun d'avoir un métier (fabrication de bijoux, couture) et d'avoir maintenu la même activité dans le pays de départ, pendant tout l'itinéraire migratoire et depuis leur arrivée au Maroc.

2. Besoins en formation exprimés par niveau de qualification et type d'insertion dans l'emploi

Tous les niveaux de qualification observés ont exprimé des besoins en formation

Les besoins de formation en gestion et entrepreneuriat sont le plus souvent exprimés. En souhaitant « *Des formations dans tous les domaines pour avoir un bon emploi* », de nombreux indépendants en situation de précarité manifestent et leur insatisfaction dans l'exercice de leur activité et la volonté de reconversion dans d'autres sphères d'activité. Le croisement des besoins exprimés, des profils et du domaine de performance pressenti permet de clarifier les attentes des enquêtés.

Tableau 20. Besoins exprimés par orientation - salariat- entreprise des profils hautement qualifiés

Orientation	Profils	Besoins exprimés	Domaine de performance
Entrepreneuriale	Médecin, Master en santé publique Formateur	Analyses statistiques sur la modélisation, analyse de données	Bureau de consultation en formation santé
	Master en santé publique Délégué médical	Entrepreneuriat, techniques de communication, renforcement en informatique	Formation en épidémiologie
Salariat	Médecin, Master en santé publique Formateur	Communication Programmation	Gestion de projet et logistique dans l'humanitaire médical
Salariat	Master Ressources Humaines	Formation approfondie dans les logiciels RH	RH, gestion de paie
Mixte	Ingénieur Génie industriel	Entrepreneuriat Comptabilité Communication Excell Macro	Salarié Industrie Bureau Conseil- formation -accompagnement

Dans la catégorie des hautement qualifiés, (Tableau 20) les besoins en formation exprimés visent bien à combler un écart en compétences perçu entre compétences détenues actuelles et compétences complémentaires à acquérir pour réaliser un projet professionnel. Les compétences souhaitées sont de l'ordre du renforcement dans une technicité pour les profils à orientation salariat et de l'ordre de l'acquisition de compétences nouvelles pour les profils à orientation entrepreneuriale.

Tableau 21. Besoins exprimés par orientation-salariat- entrepreneuriat des profils qualifiés

Orientation	Profils	Besoins exprimés	Domaine de performance
Salariat	Master 2 en administration des affaires et RH	Gestion de projets Leadership	Finance
	Avocat	Connaissance du marché	Conseil juridique en ONG ou dans un cabinet
Entrepreneuriat	Bac+5 Communication	Entrepreneuriat	Événementiel
	Master2 en droit public	Entrepreneuriat et auto-entrepreneuriat	Transport de marchandise s Tchad/Maroc (SARL)
	Licence en droit des affaires+ technicien supérieur en informatique	Formation en commerce	Commerce

Dans la catégorie des profils qualifiés (Tableau 21), figurent les besoins qui ne sont pas dans la continuité des compétences techniques acquises par la formation. Les compétences souhaitées relèvent de l'acquisition et sont l'expression d'une ré-orientation professionnelle dans le cas du salariat et d'un parcours de reconversion dans l'entrepreneuriat.

Tableau 22. Besoins exprimés par orientation salariat-entrepreneuriat des profils techniciens

Orientation	Profils	Besoins exprimés	Domaine de performance
Salariat	Infographiste	Communication adobe design, multimédia	Edition
	Technicien Maintenance informatique	Développement informatique	Programmation
	BAC+2 informatique Techniques de vente	Informatique technique	Informatique
Orientation entrepreneuriale	Technicien Maintenance informatique DAO	Sécurité informatique et CISCO Formation en entrepreneuriat comptabilité, programmation, communication	E-commerce

Les besoins exprimés dans ce profil sont dans la continuité du parcours salarial ou de l'entrepreneuriat. Il s'agit de renforcer ses compétences techniques pour évoluer ou investir un nouveau domaine d'activité dans le même secteur.

Tableau 23. Besoins en formation exprimés par orientation, salariat-entrepreneuriat des profils bac et niveau bac

Orientation	Profils	Besoins exprimés	Domaine
Salariat	Niveau Bac Français langue étrangère	Animation théâtrale Éducation du préscolaire	Préscolaire
Orientation entrepreneuriale	Niveau bac	Code du travail	Droits des travailleurs étrangers
	BAC	Business Administration	Trading on foods mangues/ agrumes
	Niveau Bac	Gestion d'entreprise	Habillement

Les besoins en formation des personnes ayant niveau bac, bac, mais aucune formation universitaire, concernent des projets de professionnalisation dans le salariat et dans l'entrepreneuriat. Les domaines désignés sont diversifiés et touchent plusieurs secteurs d'activité : éducation, conseil juridique, commerce agro-alimentaire et d'habillement.

E. Entrepreneuriat : intention et potentiel

La catégorisation a fait ressortir les difficultés du salariat. Que ce dernier soit formel ou informel, la plupart des migrants salariés rencontrés ont pour perspective professionnelle la création de leur entreprise ou son développement lorsque celle-ci est déjà en fonction. Rarement, parmi les indépendants, le retour au salariat n'est évoqué, sauf lorsque le salariat (auto-salariat) envisagé fait partie du projet d'entreprise lui-même.

1. Vision et intentionnalité entrepreneuriale

La vision entrepreneuriale correspond à l'image que l'entrepreneur veut réaliser à travers son idée. L'intention entrepreneuriale est l'émanation d'une volonté personnelle, de capacités à appréhender la faisabilité d'une idée, de connaissances sur les démarches à faire pour réaliser cette idée.

Le tableau ci-dessous reprend les termes de la vision entrepreneuriale exprimée par les personnes rencontrées, ainsi que le lieu d'implantation de leur projet. Ces résultats ont été obtenus lors des Focus groups par une technique de Visionning : la carte postale.

Tableau 24. Visions entrepreneuriales exprimées

Expression des visions	Implantation
Création d'une crèche au pays avec 5 employés	RDC
Présidente d'une ONG de femmes seules et de mères avec enfants	Maroc
Grande société de service traiteur	Maroc
Salon d'esthétique	Maroc
Magasin import/export	
Association ART COM (théâtre) et orphelinat	Maroc
Petite entreprise commerciale dans le pays	Sénégal
Le commerce	
Entreprise de micro finance	Maroc
Société internationale	New York
Appui aux migrants, droit du travail	Maroc/ Sénégal
Magasin d'habillement	Sénégal
Magasin d'habillement	Maroc
Entreprise d'évènementiel	Maroc
Poste dans une boîte de communication	Londres
Salariée d'une ONG « Africa Continent Carrefour Migration » (à créer)	Marrakech
Crèche bilingue anglais/français	Maroc
Boutique de location de robes de mariées	Maroc
Création d'un centre pour informer des droits des travailleurs migrants et les assister et y travailler avec le BIT	Sénégal
Création d'un restaurant	Maroc
SARL transport Tchad/Maroc	Maroc
Entreprise de cosmétiques	Maroc
Entreprise de formation dans le domaine des RH	Maroc
Trading on food stock and fruits (mango) ship in	Maroc /Nigéria
Bureau d'études en santé publique des populations autochtones	Cote d'Ivoire
E-commerce	Maroc
Structure de recrutement, formation-placement et de valorisation des acquis et compétences des subsahariens et centre de formation à l'entrepreneuriat	Casablanca

Il est significatif que dans la majorité des cas, le projet concerne des activités commerciales. Les activités de service et les activités manufacturières sont plus rarement citées. Les secteurs phares sont : le commerce formalisé, la formation, la restauration, l'associatif.

La plupart des idées de projets envisagent le Maroc comme lieu d'implantation. Vient en deuxième lieu un autre pays africain (Sénégal, Côte d'Ivoire et RDC). L'implantation en Europe ou aux Etats-Unis n'est évoquée que pour deux projets.

a- Types de visions entrepreneuriales

Les étudiants et anciens étudiants semblent avoir une vision entrepreneuriale beaucoup moins précise avec des dénominations génériques telles que commerce, import/export. Alors que ceux qui ont bénéficié d'une formation professionnelle et/ ou qui ont acquis de l'expérience révèlent une vision aux contours plus précis. Les étudiants et ex-étudiants de fraîche date semblent, en général peu intéressés par l'entrepreneuriat et visent plutôt le salariat.

Certaines visions sont empreintes du vécu des participants, telle la création d'un orphelinat pour une participante qui a migré suite au décès de sa maman ou d'un centre d'information sur le droit du travail ou d'assistance juridique pour celles qui ont été victimes ou témoins d'abus au travail ou encore d'avocats indéliçats. Ces dernières visions expriment le vécu des participantes qui ont déclaré que les personnes qui ne connaissent pas leurs droits sont les plus vulnérables aux abus du management et aux licenciements.

Les personnes qui travaillent dans les centres d'appels ne se voient pas développer leur activité dans ce domaine, excepté deux mentions de création de centres pour informer sur les droits des travailleurs et de défense juridique des travailleurs dans les centres d'appels et le développement d'une activité de formation et de recrutement pour les centres d'appels.

Les profils très qualifiés BAC+5 et plus sont moins intéressés par l'entrepreneuriat, en dehors de ceux qui ont une qualification en gestion de projets, en développement communautaire ou qui s'orientent vers la formation. Le choix du domaine, pour ceux d'entre eux qui souhaitent créer une entreprise, est toujours en cohérence avec leur parcours académique et leurs expériences professionnelles. Il s'agit de cabinets de consultance ou de formation dans le domaine de la santé, de la gestion des Ressources Humaines, ou de la logistique humanitaire, par exemple.

Certaines visions dénotent une dimension transnationale : commerce entre le pays d'origine et le Maroc, déploiement des activités de l'entreprise dans d'autres pays africains. A l'inverse, d'autres visions restent centrées sur la communauté (ONG, orphelinat, appui aux migrants, insertion et formation professionnelle des migrants).

b- Sources de motivation déclarées en faveur de l'entrepreneuriat

Pour les profils les moins formés, la motivation est de l'ordre de la nécessité, de la survie ou du gagne-pain au jour le jour.

Certaines migrantes couplent travail salarié dans les centres d'appels et petits commerces. Leur motivation tient au fait qu'elle ne se voit pas évoluer dans ce secteur, en plus du risque encouru de perdre leur emploi. D'ailleurs, avoir une activité parallèle a permis à certaines salariées de faire face à leur mise en arrêt de travail pendant la crise sanitaire.

Le désir d'autonomie est également très souvent évoqué en second lieu, suivi de la motivation d'aider soit par l'embauche « faire travailler d'autres personnes » soit par l'assistance « aider les nécessiteux », « pour aider ». Le désir d'être son propre patron est souvent mentionné.

c- Informations sur les démarches pour entreprendre :

Dans leur grande majorité, les répondants ne sont pas informés sur les démarches à suivre pour créer leur entreprise. Par ailleurs, le statut d'auto-entrepreneur est souvent méconnu. Les mieux informés sont ceux qui ont accès aux programmes des ONG comme AMAPPE, qui sont en formation ou qui sont actifs dans des associations. Parmi les répondants, 8 déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement de l'ANAPEC pour la carte d'auto-entrepreneur, 2 ont déclaré avoir été accompagnés pour une formation par l'ANAPEC et une personne est inscrite à l'ANAPEC pour un accompagnement vers l'insertion professionnelle. Sur ce point, il faut noter que même chez les migrants rencontrés dans les associations de migrants, ce statut d'auto-entrepreneur et les services qu'offre l'ANAPEC sont assez peu connus, il en va de même pour les différents dispositifs et programmes d'insertion au niveau national. Il semble qu'il y ait un effort d'information à faire en direction des associations et réseaux d'associations de migrants.

d- Réseaux

Les réseaux sont une composante importante dans le processus entrepreneurial en matière de connaissance du marché, de détection et d'offres d'opportunités. Les migrants disposent d'un réseau socio-familial à liens forts (au sens de Granovetter) dans leur pays, ce qui leur donne accès à différentes ressources (financement, appui logistique pour l'envoi de produits vers le Maroc) et avec leur communauté au Maroc qui procure aide, informations pratiques et conseils. Toutefois, ils manquent cruellement de réseaux à liens faibles susceptibles de leur fournir une connaissance du marché et surtout l'accès à un marché plus large et à des opportunités commerciales. Les migrants ont conscience de cette situation et c'est pour raison que la notion de connexion est si importante dans leur discours.

Parmi les obstacles à la création d'un réseau avec les entrepreneurs marocains il y a principalement : « la barrière linguistique », la perception d'une « société marocaine assez fermée », « la méfiance vis-à-vis des migrants », « l'absence d'un local » nécessaire pour établir des contacts avec d'autres professionnels et développer un portefeuille de clientèle, le manque de contact avec « un réseau d'entreprises pour placer des profils ».

Par ailleurs, le travail dans les centres d'appels avec des horaires trop longs empêche les migrants qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat, ou qui exercent une activité commerciale en parallèle, d'accéder aux structures et formations susceptibles d'élargir leur capital social à ce niveau.

La particularité pour les entrepreneurs migrants est que leur réseau communautaire se superpose à leur réseau de marché (constitué, pour rappel, de clients, collaborateurs et concurrents). Cette superposition peut induire une spécialisation vers certaines activités (esthétique, cuisine, petit commerce de détail), et partant, une saturation du marché.

Pour remédier à cela, il s'agit de créer ou développer des points d'accès diversifiés à des réseaux de marché avec les entrepreneurs marocains et les instances professionnelles les représentant pour permettre aux entreprises de migrants d'établir des réseaux à liens faibles afin de bénéficier des connaissances sur le marché, des informations et des opportunités d'affaires. Les réseaux sociaux et les plateformes numériques représentent un outil économique en termes de temps pour établir des contacts et développer un portefeuille relationnel.

2. Exemples de profils et intentionnalité entrepreneuriale

L'objectif de ce paragraphe est de présenter des exemples de profil entrepreneurial appelant un encadrement et un soutien. Deux ensembles de cas sont distingués : les idées de projets déjà réalisées et les idées de projets non réalisées ou en cours de réalisation.

PROJETS RÉALISÉS

Cas 1 – Entreprise de restauration

Dimensions entrepreneuriales	Caractéristiques
Niveau scolaire	Bac
Expérience dans le pays d'origine	Chef réceptionniste dans un hôtel 4 étoiles
Parcours au Maroc	Depuis 2017, a travaillé pendant 14 mois dans 2 centres d'appels
Réseau	Actrice associative dans des associations de migrants
Intention entrepreneuriale	Création d'entreprise de restauration
Vison entrepreneuriale	Service traiteur
Motivations déclarées	
Atouts déclarés	Expérience avec la clientèle, communication
Information sur les démarches à suivre	Oui
Formation entrepreneuriat	Coopérative
Formation acquises	Cuisine, esthétique, pâtisserie
Nombre de tentatives	0
Expérience de création d'entreprise dans l'entourage	Succès story de sa sœur aînée

Cas 2 – Entreprise de couture

Dimensions entrepreneuriales	Caractéristiques
Niveau scolaire	Secondaire, diplôme en couture
Expérience dans le pays d'origine	Couturière
Parcours au Maroc	Ménages, puis couture marocaine depuis 2009
Auto-entrepreneur	Accompagnement pour la création par l'ANAPEC, mise de départ 500 MAD, appui de la Coopération belge
Activités	Couture
Réseau	Communautaire, pas de réseau marocain
Intention entrepreneuriale	Agrandir l'entreprise, embaucher d'autres personnes
Vision entrepreneuriale	L'activité est développée, un local commercial à Hay Nahda
Motivations déclarées	Autonomie
Atouts déclarés	Spécialisation, optimisme
Information sur les démarches à suivre	Oui, accompagnement de l'ANAPEC pour le statut d'auto-entrepreneur
Formation entrepreneuriat	Formation en Coopérative
Formation acquises	Couture, couture marocaine
Nombre de tentatives	1 ère tentative dans le formel
Expérience de création d'entreprise dans l'entourage	Oui, toute la famille œuvre en couture

Cas 3 – Restauration

Dimensions entrepreneuriales	Caractéristiques
Niveau scolaire	Licence en administration des affaires
Expérience dans le pays d'origine et de départ	Inspectrice dans une société d'assurance (Guinée), restaurant (Liberia)
Parcours au Maroc	Ménages, centre d'appel
Entrepreneur	Auto-entrepreneur, date de création : juillet 2020, capital de départ : 3000 MAD
Activités	Restauration
Réseau	
Intention entrepreneuriale	Développer l'activité, acquérir un local
Vision entrepreneuriale	Avoir un restaurant « au top »
Motivations déclarées	Liberté
Atouts déclarés	Marketing, Soft Skills
Information sur les démarches à suivre	Accompagnement ANAPEC vers un centre de formation Appui de l'ONG italienne Soleterre
Formation entrepreneuriat	Oui
Autres formation acquises	Cuisine
Nombre de tentatives	1 ^{ère} tentative
Expérience de création d'entreprise dans l'entourage	Oui

Cas 4 – Intermédiaire d'emploi et de formation

Dimensions entrepreneuriales	Caractéristiques
Niveau scolaire	Master2 Communication ; administration des affaires
Expérience dans le pays d'origine	Assistante communication dans un ministère, gérance d'entreprise de recrutement et de formation, Supply chain
Parcours au Maroc	Téléactrice, chargée de recrutement dans un centre d'appels (contrat gré à gré)
Entrepreneur	SARL, date de création : 2018, capital de départ : 10000 MAD
Activités	formation, recrutement, placement
Réseau	<ul style="list-style-type: none"> ▶ pas de connexion avec un réseau d'entreprises pour placer des profils ▶ active dans des ONG de migrants
Intention entrepreneuriale	Diversifier la formation et l'étendre, être habilitée à délivrer des attestations de formation, travailler avec des formateurs agréés
Vision entrepreneuriale	Entreprise de formation reconnue par les clients et les structures œuvrant dans le domaine
Motivations déclarées	Domaine de spécialisation, aide aux migrants
Atouts déclarés	Connaissance du marché, connaissance des besoins en formation des centres d'appels et des besoins en professionnalisation des personnels de maison et des petits métiers
Information sur les démarches à suivre	Oui
Formation entrepreneuriat	Oui
Formation acquises	Entrepreneuriat, leadership
Nombre de tentatives	La seule
Expérience de création d'entreprise dans l'entourage	Oui

ENTREPRISE À CRÉER AVEC FORTE INTENTIONNALITÉ ENTREPRENEURIALE

Cas 5- Import/export de fruits

Dimensions entrepreneuriales	Caractéristiques
Niveau scolaire	Bac
Expérience dans le pays d'origine et de départ	Commerce de fruits
Parcours au Maroc	Plombier, chauffeur
Réseau	Faible au Maroc, dense au Nigéria
Intention entrepreneuriale	Forte, observation du marché des fruits, détection d'opportunités d'affaires
Vision entrepreneuriale	Entreprise d'export d'agrumes et import de mangues*
Motivations déclarées	Avoir un revenu régulier, Auto -emploi et emploi de ressources humaines inexploitées
Atouts déclarés	Capacités d'observation des marchés, réseaux de planteurs de manque au Nigéria
Information sur les démarches à suivre	Non
Formation entrepreneuriat	Non
Autres formation acquises	Non
Nombre de tentatives	1
Expérience de création d'entreprise dans l'entourage	Oui, famille et amis

*le petit commerce de fruits existe déjà de manière informelle : les migrants emmènent au pays des agrumes dans leurs bagages ou « louent des bagages » d'autres voyageurs, (tout un réseau existe avec des annonces détaillant le nombre de kilos et les destinations des vols). Ces agrumes sont revendus à un prix très supérieur sur les marchés locaux.

CONCLUSION : EFFETS CONSTATÉS

- ▶ être en formation stimule l'intentionnalité entrepreneuriale ;
- ▶ être en relation avec une ONG spécialisée donne accès aux informations pour entreprendre ;
- ▶ effet d'entraînement : le succès de la restauration « parce que ça rapporte » peut inciter des personnes qui n'y pensaient pas et qui sont notamment sans emploi (cas des étudiants en rupture d'études ou de salariés des call centers) à se lancer dans l'auto-emploi.

3. Obstacles rencontrés et besoins exprimés en formation

Les besoins de renforcement pour les activités de coiffure qualifiée (salon) font écho aux difficultés de commercialisation rencontrées. Les participants engagés dans la restauration informelle ne déclarent avoir aucun besoin de formation. Pour eux, le développement de l'activité passe par l'élimination des obstacles qu'ils rencontrent en matière de liberté d'accès aux lieux de vente, d'écoulement de la marchandise et de matériel.

Tableau 25. Entreprises créées : exemples de difficultés rencontrées et besoins en formation exprimés pour développer l'activité

Type d'Entreprise et activité	Difficultés	Besoins en formation exprimés pour développer l'activité
Salon de coiffure	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manque de moyens pour la mise de départ* ▶ Manque de local 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Techniques de développement du portefeuille clients
Petit commerce (bijouterie, produits communautaires)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manque de protection pour s'installer librement ▶ Difficultés de commercialisation ▶ Rupture de stock ▶ Financement 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Savoir ce qui se fait ici, ce qui est demandé ▶ Connaissance du marché ▶ Développer les compétences et le savoir-faire en bijouterie
Restauration informelle	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manque de matériel ▶ Rupture d'approvisionnement en matières premières ▶ Interdiction de produits africains sur certains marchés (crise sanitaire) ▶ Méconnaissance des autorités des marchés en matière des produits africains 	Aucun
Auto-entrepreneurs Restauration	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manque de matériel : four, cuisinière (2), congélateur (3) ▶ Financement (3) ▶ Emplacement (2) (accessibilité) ▶ Coupures d'électricité (2) ▶ Rupture de stock (2) ▶ Charge de travail (3) 	La garde des enfants durant les heures de travail Gestion de l'entreprise Gestion financière (2)
Autoentrepreneurs Couture	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rupture de stock ▶ Financement ▶ Local ▶ Accessibilité (emplacement) ▶ Manque de matériel (machine à coudre...) 	Gestion de l'entreprise Gestion financière Développer son portefeuille clients
SARL Recrutement Formation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contacts avec les entreprises marocaines 	

Note : *Les auto-entrepreneurs rencontrés déclarent des mises de départ variant entre 300 et 500 DH. Une entrepreneuse déclare une mise de départ de 3000 DH et autre, dirigeante d'une SARL : 100.00 DH.

Pour ceux qui font du petit commerce informel et qui rencontrent une demande marocaine, souvent jeune, les besoins en formation exprimés concernent la connaissance du marché et les tendances (cela est confirmé par le succès d'une opération de vente de bijoux dans une université, rapportée par une ONG). Les auto-entrepreneurs de la restauration et la couture partagent les mêmes besoins de renforcement en gestion de l'entreprise, notamment la gestion financière. Les auto-entrepreneurs en couture, en contact là aussi avec des demandes extra-communautaires ressentent le besoin d'acquérir des compétences à même de leur permettre d'élargir leur portefeuille clients.

Tableau 26. Besoins en formation exprimés pour entreprises à créer, avec valeur ajoutée et forte intentionnalité entrepreneuriale

Type d'Entreprise et activité	Difficultés	Besoins en formation exprimés pour développer l'activité
Commerce à l'export (magasin import-export)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Idée difficile à concrétiser ▶ Accès aux marchés et financement ▶ Manque d'accompagnement sur les projets 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation en commerce international
Commerce de fruits Nigeria-Maroc	Anglophone, ne parle ni arabe ni français	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Business administration ▶ Connaissance des opérateurs du domaine et du cadre réglementaire ▶ Darija
Transport Tchad-Maroc	Financement	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Connaissance des opérateurs du domaine au Maroc
Élevage volaille	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accès au financement Manque d'encouragement 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation aux techniques d'élevage

4. Identification des métiers et secteurs porteurs

Les secteurs, activités et métiers porteurs identifiés par l'étude :

Santé : aide-soignant, kinésithérapeute

Formation : formateur en logistique humanitaire, formateur en santé communautaire et en planning familial

Intermédiation et accompagnement : travailleur social accompagnateur, conseiller emploi dans les associations et auprès des Conseils régionaux de l'emploi, incubateur

Préscolaire : éducateur et aide éducateur

Commerce : commerce transnational agrumes/fruits tropicaux de niveau intermédiaire, textiles africains, E-commerce, Appui et conseil aux entreprises à l'export

Numérique : rédacteur de contenus web, développeur

Enseignement privé : professeur de langue (français, arabe, anglais), coach sportif

Agro- alimentaire et élevage : élevage de petits ruminants, employé en engraissement des petits ruminants, élevage de volaille, agro-alimentaire solidaire

Call-centers : call centers arabophones avec accent Middle East (réfugiés syriens) et anglophones (réfugiés syriens et migrants subsahariens)

Services : équipes métiers de services de jardinage

Artisanat de services : couturier fusion de design marocain et d'Afrique sub-saharienne



Ces recommandations découlent de l'analyse du contexte institutionnel, de la situation des migrants régularisés à partir des données du recensement, de la CNSS et de la revue de littérature, ainsi que des résultats de l'étude qualitative des obstacles à l'insertion des migrants dans l'emploi. Elles interviennent en complément des recommandations relatives à la mise en œuvre des programmes emploi et formation de la SNIA. Elles tentent de les rendre plus opérationnelles.

Nous rappelons dans un premier temps les recommandations de la SNIA et, dans un second temps, nous présentons la synthèse et les recommandations issues de cette étude.

A. Rappel des Recommandations pour la mise en œuvre des programmes Emploi et Formation de la SNIA

1. Formation professionnelle

Au regard du trop faible nombre de migrants et de réfugiés bénéficiant d'une formation professionnelle et d'un accompagnement, il a été recommandé de :

- ▶ Renforcer la communication et la vulgarisation des prestations offertes par les opérateurs de la formation professionnelle au profit des migrants et réfugiés ;
- ▶ Développer de nouveaux partenariats pour diversifier les offres de formation et mettre en place des mécanismes d'accompagnement pour assurer un meilleur suivi des formations au profit des migrants et réfugiés ;
- ▶ Renforcer les capacités des associations afin qu'elles puissent mieux orienter et accompagner les migrants et réfugiés dans les processus de validation des acquis et de formation professionnelle ;
- ▶ Renforcer les dispositifs d'accueil et d'orientation existants afin d'améliorer la prise en charge des migrants et le référencement vers la formation professionnelle.

2. Programme emploi

- ▶ Étudier la possibilité de la généralisation des prestations de l'ANAPEC au profit des migrants et réfugiés au niveau du réseau des agences de l'ANAPEC ;
- ▶ Renforcer les compétences des services de l'ANAPEC, notamment concernant l'auto-emploi ;
- ▶ Mobiliser et sensibiliser les institutions de microcrédit pour le financement des activités génératrices de revenus et la création des entreprises par les migrants et les réfugiés ;
- ▶ Renforcer la communication pour sensibiliser et mobiliser le secteur privé au sujet de l'emploi salarié des migrants et des réfugiés.

B. Observations générales et principes généraux des recommandations

1. Observations générales

- ▶ La plupart des migrants rencontrés appartiennent à des nationalités présentant des difficultés d'insertion ;
- ▶ La majorité des salariés à niveau éducatif supérieur ou intermédiaire est insatisfaite des conditions d'emploi. Pour la plupart des cas rencontrés, les emplois salariés, notamment dans les centres d'appels, sont considérés comme des étapes transitoires pour constituer une épargne et se lancer dans un projet d'entreprise ;

- ▶ Certains migrants qui ont les moyens de faire de l'épargne par leur travail, le font de pour investir dans l'entrepreneuriat, d'autres pour poursuivre des études ;
- ▶ La majorité des migrants rencontrés envisagent de consolider leur installation au Maroc. Très peu ont exprimé, contrairement à ce qui apparaît dans la littérature, un projet professionnel orienté vers l'Europe ou d'autres pays industrialisés ;
- ▶ Les migrants et réfugiés ont manifesté clairement un besoin pour être mieux accueilli, accompagné et soutenus. Les cadres associatifs rencontrés ont souligné un manque de réactivité et des difficultés d'accès aux services d'intermédiation et aux programmes d'appui à l'entrepreneuriat. Ces témoignages plaident en faveur d'une amélioration des services offerts.

2. Principes généraux des recommandations

- ▶ Appuyer les segments des migrants et réfugiés les moins bien dotés en capital social pour lutter contre la précarité et la marginalisation ;
- ▶ Consolider la préférence des migrants pour l'entrepreneuriat ;
- ▶ Développer une approche intergénérationnelle (préparer l'insertion des migrants de deuxième génération) ;
- ▶ Développer une approche sectorielle et territoriale, mobilisant les associations professionnelles et les collectivités territoriales ;
- ▶ Développer une offre inclusive de services aux migrants et leur faciliter l'accès aux dispositifs existants (intermédiaires de l'emploi, programmes d'emploi et de soutien au TPE) ;
- ▶ Mobiliser les acteurs associatifs et les réseaux et leaders communautaires ;
- ▶ Renforcer la concertation au sein de l'écosystème d'accueil et d'accompagnement des immigrants et réfugiés.

C. Synthèse et recommandations issues de l'enquête qualitative

1. Domaine d'action : information, communication et base de connaissances de la situation des migrants et réfugiés

BESOINS À SATISFAIRE ET OBSTACLES À LEVER

- ▶ Faible accès aux informations sur les dispositifs d'intermédiation de l'emploi ;
- ▶ Manque de connaissances sur les conditions d'emploi des migrants et réfugiés.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- ▶ Assurer une communication de proximité directe pour informer et établir une relation de confiance avec les institutions ;
- ▶ Élaborer un baromètre des conditions de travail des migrants en vue d'améliorer la qualité des emplois salariés et des emplois en entrepreneuriat.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET AMÉLIORATION DU DISPOSITIF

- ▶ Informer les réseaux d'associations de migrants, les associations de migrants et les associations de proximité sous forme de flyers prêts à l'affichage sur les missions de l'ANAPEC et le statut de l'auto-entrepreneur (préjugé sur la question de l'impôt) et utiliser les réseaux sociaux communautaires comme relais d'information ;

- ▶ Informer également en anglais pour toucher les migrants et réfugiés locuteurs de cette langue ;
- ▶ Utiliser le canal des leaders communautaires (ils existent dans chaque ville et pour chaque nationalité) comme relais pour une communication efficace et en diffusant sur les réseaux sociaux déjà utilisés par les migrants (notamment les page Facebook dédiées) ;
- ▶ Développer une plateforme digitale pour informer et orienter les migrants et réfugiés à faible niveau de qualification (simplifier le formulaire d'inscription) ;
- ▶ Développer des applications mobiles adaptées aux spécificités de cette population, en réponse à la préférence qu'elle a exprimée pour ce canal ;
- ▶ Mettre en place un dispositif permanent d'information sur les conditions d'emploi des migrants et réfugiés:
 - Sélectionner une association gestionnaire du réseau de suivi de l'insertion professionnelle des migrants chargée de recueillir et de centraliser les données (questionnaires remplis en ligne ou en présentiel), de la synthétiser et de publier les indicateurs ;
 - Élaborer le questionnaire, les indicateurs et le cadre de présentation du baromètre ;
 - Conduire des enquêtes régulières sur les conditions de travail ;
 - Organiser une concertation régulière entre les partenaires sociaux et développer un dialogue intra-syndical ;
 - Sensibiliser tous les acteurs concernés, associations professionnelles, Inspection du Travail, sur les conditions spécifiques des migrants et réfugiés et sur la nécessité d'éviter la formation d'un sous-marché du travail.

2. Domaine d'action : Intermédiation

BESOINS À SATISFAIRE ET OBSTACLES À LEVER

- ▶ Très faible proportion de migrants qui accède à ces services ;
- ▶ Peu d'opérateurs spécialisés dans l'auto-emploi ;
- ▶ Peu d'acteurs associatifs locaux ou régionaux spécialisés dans l'employabilité et l'intermédiation (en dehors des antennes des associations et réseaux nationaux spécialisés) ;
- ▶ Peu de liens avec l'entreprise parmi les acteurs associatifs et les travailleurs sociaux en charge de la thématique) ;
- ▶ Peu de professionnalisation du social ;
- ▶ Relations faiblement formalisées avec les institutionnels et associations de migrants ;
- ▶ Faible implication du secteur privé .

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- ▶ Faciliter l'accès des migrants aux services de l'ANAPEC:
 - Développer une plateforme en ligne pour faciliter l'inscription à distance aux différents ateliers et formations offerts par l'ANAPEC et ses partenaires .
- ▶ Renforcer le réseau des associations et structures apparentées assurant une fonction d'intermédiation de l'emploi pour les migrants et réfugiés en capitalisant sur l'expertise existante:
 - Formaliser les relations entre les opérateurs /institutions publiques ;
 - Fédérer l'expertise ;
 - Impliquer les grandes fondations (ex : préscolaire) ;

- Impliquer les associations féminines qui ont développé une expertise dans les AGR ;
- Former les associations de proximité (domaine du social).

► Professionnaliser l'accompagnement des migrants:

- Élaborer un module de formation spécifique au profit des conseillers spécialisés de l'ANAPEC et de ses partenaires ;
- Développer un référentiel de compétences et un plan de formation de base des conseillers en emploi relatif à la prise en charge des migrants ;
- Informer les associations du social sur le monde de l'entreprise (opérateurs, fondations, associations professionnelles) et les dispositifs d'insertion existants ;
- Développer un référentiel et un dispositif post-crédation d'entreprise .

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET AMÉLIORATION DU DISPOSITIF

- Développer un référentiel de compétences de l'accompagnement des migrants et réfugiés ;
- Développer des outils-type pour l'accompagnement à distance des migrants (employabilité, opportunités d'emploi ; prospection à distance) prenant en compte les dimensions linguistiques (arabe, français, anglais) et interculturelles:
 - Atelier 1 : se former pour améliorer son employabilité ;
 - Atelier 2 : Opportunités d'emploi ;
 - Atelier 3 : Prospecter les entreprises par téléphone .
- Renforcer les capacités des conseillers par une formation de formateurs pour duplication aux niveaux provincial et local :
 - Développer des plans de parcours selon les catégories identifiées avec objectifs et des outils de prise charge rapide du demandeur d'emploi ;
 - Développer une plateforme en ligne pour faciliter l'inscription à distance : formations qualifiantes, Formations courtes ; ateliers de recherches d'emploi, ateliers d'informations et tout évènement visant l'information et la sensibilisation .
- Développer un dispositif de prise de rendez-vous pour bénéficier des entretiens de positionnement et des entretiens de suivi en présentiel ou à distance ;
- Capitaliser sur les associations, les entreprises sociales et solidaires et réseaux d'associations qui ont du métier, une expertise de formation, d'accompagnement et une expérience dans l'interculturel : AMAPPE, REMESS, Boosters Afrika, AMSED, Espace Associatif, Carrefour Associatif, TWIZA ;
- Cibler et professionnaliser les associations de proximité qui offrent un appui aux migrants et qui œuvrent dans les quartiers de résidence des migrants ;
- Former des conseillers emploi pour l'orientation et l'accompagnement et la remontée de profils ;
- Faire bénéficier les associations de l'expertise des conseillers de l'ANAPEC en matière de profilage des compétences, d'orientation, d'accompagnement et d'actualisation des bases de données ;
- S'appuyer sur la qualification des travailleurs sociaux (dont le service de qualification fait partie des missions (cf. projet de loi adopté par le gouvernement)) et les former à l'accompagnement dans le parcours d'insertion professionnelle des migrants ;

- ▶ Impliquer dans le réseau d'intermédiation les associations professionnelles au niveau national et régional pour satisfaire la demande des entreprises pour les métiers en tension dans leur secteur : en plus de la sensibilisation en cours, proposer des profils aux entreprises déjà sensibilisées à la diversité (Orange, entreprises labellisées RSE);
- ▶ Privilégier la démarche à la fois provinciale et sectorielle pour l'accompagnement vers des métiers en tension sur la base de diagnostics ;
- ▶ Développer une offre de service post-crédation et créer des opportunités de mise en réseau pour les entrepreneurs migrants ;
- ▶ Valoriser le potentiel linguistique des migrants dans les nouveaux secteurs demandeurs comme le préscolaire et l'aide à l'export de produits et services marocains auprès des opérateurs institutionnels (salons, expositions) et privés.

3. Domaine d'action : Formation

BESOINS À SATISFAIRE ET OBSTACLES À LEVER

- ▶ Les formations proposées ne tiennent pas compte ni des besoins du marché, ni du potentiel découlant de la formation, ni de l'expérience professionnelle et les domaines de performance des migrants et réfugiés ;
- ▶ Difficultés d'accès aux formations conformes aux profils du plus grand nombre des migrants et réfugiés:
 - Les formations offertes par l'OFPPPT sont difficilement accessibles au plus grand nombre en raison de l'absence de mécanismes de validation des prérequis et de reconnaissance des diplômes et de la longueur des formations diplômantes. Par exemple, le besoin exprimé de formation en programmation et en développement informatique n'est pas satisfait à cause de ces difficultés ;
 - Les formations offertes par l'Entraide Nationale sont plus faciles d'accès : menuiserie aluminium, réparation auto, bâtiment, coiffure tôlerie, cuisine, couture. Ces formations ne correspondent pas toujours aux compétences demandées : les cumuls de ces formations par les mêmes personnes (esthétique, cuisine) .
- ▶ Les modalités de formation ne tiennent pas compte des situations d'urgence économique et du contexte d'instabilité spatiale des migrants ;
- ▶ Les migrants et réfugiés lauréats des établissements privés de formation supérieure rencontrent des difficultés d'accès aux stages.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- ▶ Réduire le sous-emploi d'inadéquation des migrants et réfugiés ;
- ▶ Mettre en place des mécanismes de reconnaissance des diplômes et de validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- ▶ Identifier et répertorier les profils pointus et les compétences à valeur ajoutée ;
- ▶ Développer/exploiter le potentiel des migrants par des formations courtes et ciblant les opportunités d'emploi ;
- ▶ Développer une ingénierie de formation qui tiennent compte des conditions économiques et qui « fixe » les migrants.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET AMÉLIORATION DU DISPOSITIF

- ▶ Faciliter l'accès des migrants et réfugiées aux dispositifs du programme Taehil ;
- ▶ Élaborer un répertoire des compétences critiques détenues par les migrants et réfugiés ;

- ▶ Offrir des formations/métiers courtes dans les secteurs porteurs pour la reconversion ou le perfectionnement : formations qualifiantes ;
- ▶ Impliquer les associations professionnelles du secteur privé dans la mobilisation des opportunités de stages au profit des migrants et réfugiés, instituer des aides pour les stagiaires et assurer le suivi régulier des apprentis ;
- ▶ Fixer les stagiaires soit par une prise en charge logistique sur les lieux de formation soit par un Per Diem modique couvrant une journée de « revenus » ou par une petite allocation mensuelle du maître d'apprentissage ;
- ▶ Privilégier la modalité Formation - Action pour l'entrepreneuriat ;
- ▶ Multiplier les ateliers d'identification des besoins en formation par catégories de migrants ;
- ▶ Faire bénéficier les migrants d'ateliers à distance en matière d'amélioration de l'employabilité, d'opportunités d'emploi et de prospection ;
- ▶ Diversifier l'offre de formation et l'adapter aux profils et aux projets professionnels des migrants en prenant en considération les blocs de compétences déjà acquises par la personne ;
- ▶ Enrichir l'offre par des prestations en langue anglaise.

4. Domaine d'action : appui à l'entrepreneuriat

BESOINS À SATISFAIRE ET OBSTACLES À LEVER

- ▶ Travail insuffisant des idées de projets ;
- ▶ Besoins en formation en gestion d'entreprise et en gestion financière ;
- ▶ Difficultés d'accès aux financements et aux locaux ;
- ▶ Manque d'information sur les dispositifs d'appui et le contexte législatif et réglementaire ;
- ▶ Manque d'accès au dispositif d'encadrement aux phases de création et post-crétation .

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- ▶ Renforcer l'orientation des migrants et réfugiés vers les projets d'entreprises ;
- ▶ Faciliter l'accès des migrants et réfugiés au dispositif national d'appui à l'entrepreneuriat ;
- ▶ Soutenir le processus d'idéation des projets (diversification, créateurs porteurs).

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET AMÉLIORATION DU DISPOSITIF

- ▶ Élaborer des outils et instruments d'identification des migrants porteurs de projets potentiels et d'évaluation de la cohérence de leur profil / projet (grille d'analyse à l'attention des conseillers lors des entretiens d'orientation et de la conduite des ateliers d'idéation) ;
- ▶ Renforcer les liens des associations d'encadrement des migrants et réfugiés avec les opérateurs des écosystèmes d'appui à l'emploi et aux TPE ;
- ▶ Impliquer par des propositions de projets les associations des Grandes Écoles et universités spécialisées dans l'entrepreneuriat et l'accompagnement entrepreneurial : ENACTUS, Jeunes Leaders Marocains ;
- ▶ Installer des incubateurs dans d'autres filières que le numérique : ex. agro-alimentaire ;
- ▶ Renforcer les capacités d'idéation dans le secteur du numérique (programmation, création de contenus, télétravail) en associant les start up de cet écosystème ;

- ▶ Organiser des ateliers pour travailler sur les idées d'entreprise avec accent sur l'export ;
- ▶ Bénéficier de l'expertise en création accompagnement et formation des associations féminines telles que AFEM et ESPOD à travers des programmes ;
- ▶ Insérer les migrants dans les processus d'accompagnement des entreprises (success stories, ressources formatrices) ;
- ▶ Développer des programmes de formation de formateurs, ciblant spécifiquement les migrants et les réfugiés en tant que formateurs ;
- ▶ Organiser des appels à manifestation d'intérêt pour les structures associatives d'encadrement des migrants sur la base de cahiers de charge précisant la démarche projet (population cible, objectifs à atteindre, moyens à mobiliser, calendrier des travaux, indicateurs de suivi, dialogue d'évaluation régulier) ;
- ▶ Définir un programme de soutien (selon le concept d'AMI) pour appuyer la création d'entreprise permettant de tirer avantage des connaissances des migrants sur les marchés extérieurs et de leur capacité à tisser des réseaux commerciaux ;
- ▶ Développer une offre de services post-crédation et créer des opportunités de mise en réseau pour les entrepreneurs migrants ;
- ▶ Développer une application mobile pour permettre la détection d'opportunités d'affaires .

Bibliographie sélective

ANAPEC, Bilan d'activités 2019.

EDOGUE NTANG, J.L. et PERALDI, M. « Un ancrage discret L'établissement des migrations subsahariennes dans la capitale marocaine » (2011) in, D'une Afrique à l'autre, migrations subsahariennes au Maroc.

Conseil Économique, Social et Environnemental, 2018, « Migration et marché du travail », Auto-saisine n°37/2018.

DEON, A., ELVI, A., MGUISSI, M., 2017 « Insertion professionnelle des migrants régularisés par l'auto-emploi au Maroc » Rapport final- Programme CHARAKA .

HARRAMI, N. KHALID M., MAGHRAOUI, D., Cor, 2017, « L'immigration au Maroc : les défis de l'intégration », 2017, Collection RSSI.

Haut-Commissariat au Plan, «Enquête sur l'impact de Covid-19 sur la situation socioéconomique et psychologique des réfugiés au Maroc», septembre 2020, in www.hcp.ma.

Ministère Délégué Chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la Migration, « Rapport 2018 de la Politique Nationale d'Immigration et d'Asile ».

MOURJI F., FERRIE J-N., RADI S. et ALIOUA M., 2016 « Les migrants subsahariens au Maroc : enjeux d'une migration de résidence », Université Internationale de Rabat, Konrad Adenauer Stiftung.

OIT, Confédération Suisse, BEGDOURI ACHKARI, A., 2015, « Étude de référence sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre au Maroc : défis et opportunités », rapport final.

Politique Nationale d'Immigration et d'Asile, 2017, Rapport .



A1- Comptes-rendus de focus-groups

1. Focus-groups N°1 et 2 : Migrants et réfugiés Bouitates

Date	Jeudi 9 juillet 2020- 15h
Lieu	Association Mains Blanches – Bouitates - Rabat
Durée	2 h+ 2h
Nom de l'enquête	14 participants dont 7 femmes

1- Profils

Profils de départ : pédagogue, musicienne, étudiant (2), licence en Relations internationales, avocat, coach sportif, coiffeur qualifié, 2 bac, une analphabète, le reste niveau secondaire

2- Trajectoires

- ▶ **Pays de départ :** Nigeria, RDC (7), Guinée Conakry, Congo (2), Angola (2)
- ▶ **Dates de départ :** 2004, 2005, 2008, 2000 (3), 2013, 2015
- ▶ **Durée de la migration :** quelques heures (2), 1 an (4), 12 ans (2), 9 ans et 3 mois, 2 ans
- ▶ **Pays de Transit :** Niger, Algérie (4), Mali (4), Cameroun (3), Nigéria (4), Benin (3), Niger (4), République Centrafricaine (2), Niger, Lybie (2), Sénégal (4), Mauritanie (5), Guinée (2), Bénin (2), RDC (2), Libéria, Sierra Léone
- ▶ **Mode de transport :** Pieds (2) ou auto-stop, avion (4) Bus (2). Seuls 4 participant-e-s ont pris l'avion, le reste a mixé le plus souvent bus, voiture et marche à pied selon les parcours

3- Expériences professionnelles

Activités exercées avant la migration : esthéticienne, salon de coiffure, mécanicien, femme au foyer, juriste, marqueteur, guérisseur traditionnel

Activités exercées pendant la migration : peintre, salon de coiffure et musique (chanteuse), coiffeur, musicien, petit commerce et vente de beignets, petit commerce, travail de chantier, commerce, sans, guérisseur traditionnel

Activités exercées au Maroc : maçon, groupe de musique et association, maître dans école coranique, ouvrier sur bétonnière

Activités actuelles : salon de coiffure et petit commerce, restaurant (au Méga Mall), restauration, coiffeuse, sans, téléconseiller dans un centre d'appels, commerçante, coiffeur

4- Modalités de recherche d'emploi et connaissance des organismes d'intermédiation

- ▶ Aucune agence d'intermédiation
- ▶ Bouche à oreille et parrainage
- ▶ Réseau communautaire et contact avec des Marocains
- ▶ Réseaux sociaux : tout y passe (page Facebook)

5- Obstacles et contraintes

- ▶ Renouvellement de la carte de séjour (3)
- ▶ Pas d'accès aux terrains de football (pour les entraîneurs de jeunes)
- ▶ Blocage d'accès aux migrants
- ▶ Manque de local (coiffure)
- ▶ Manque de moyens pour louer un local (esthétique)
- ▶ Comportements discriminatoires et médisances au travail
- ▶ Les autorités qui jettent la nourriture des étals qu'ils ne connaissent pas (poisson séché) et privent les commerçants et les cuisiniers de leur matière première sans informer au préalable
- ▶ Le fait d'avoir une carte de séjour n'est pas vraiment considéré sur les marchés par les autorités
- ▶ Travail dans la restauration au-delà des horaires prévus donc double tarification des taxis, heures supplémentaires non payées
- ▶ Difficultés de commercialisation (2)
- ▶ Manque de moyens pour la mise de départ
- ▶ Manque de matériel
- ▶ Manque de protection pour s'installer librement
- ▶ La garde des enfants durant les heures de travail ou pour chercher du travail
- ▶ Durant la crise sanitaire : rupture de l'approvisionnement en matières premières en provenance du pays (fermeture des frontières), interdiction des produits africains sur le marché, absence de protection, insultes, menaces. Situation encore plus difficile pour les mères célibataires

6- Recommandations et solutions

- ▶ Des formations dans tous les domaines pour avoir un bon emploi
- ▶ Un emploi en adéquation avec les compétences pour nous faciliter la tâche pour s'intégrer
- ▶ Renforcer les compétences en commercialisation
- ▶ Projet pour activité de bijouterie ou pâtisserie parce que l'âge est déjà avancé pour la formation
- ▶ Aide financière
- ▶ Faciliter l'accès au travail
- ▶ Le ministère du travail doit procéder au recensement de migrants qui ont des diplômes, puis faire des formations qui donnent accès au travail, c'est cela la preuve de l'intégration au sein du Maroc
- ▶ Donner accès à tout comme les Marocains
- ▶ Développer des formations dans les écoles, les centres de jeunes menées par des migrants
- ▶ Mettre à disposition, à la location, des boutiques sur les marchés pour la commercialisation

7- Compétences techniques déclarées :

- ▶ Fabrication de bijoux (3)
- ▶ Encadrement sportif de jeunes (football)
- ▶ Maçonnerie, peinture de bâtiments
- ▶ Restauration
- ▶ Pâtisserie (2)
- ▶ Jardinage
- ▶ Spécialiste en plantes traditionnelles

- ▶ Cuisine (2)
- ▶ Commerce communautaire (3)
- ▶ Compétences rédactionnelles, mécanique, coiffure pour hommes peintre en bâtiment, musicien
- ▶ Coiffure (3), musique
- ▶ Chauffeur permis international, spécialiste nettoyage à sec, technicien en électricité de bâtiment
- ▶ Juriste, compétences rédactionnelles, pâtisserie, cuisine téléconseiller
- ▶ Chauffeur, mécanicien, peintre en bâtiment, électricité, restauration

8- Compétences linguistiques :

- ▶ 3 langues Soussou, arabe classique, français
- ▶ 5 langues, 3 langues
- ▶ Tous parlent au moins 3 langues

9- Besoins en formation exprimés

- ▶ Savoir ce qui se fait ici (ce qui est demandé)
- ▶ Connaissance du marché
- ▶ Connaissances et pratiques en kinésithérapie
- ▶ Développer les compétences et le savoir-faire en bijouterie
- ▶ Informatique de gestion
- ▶ Anglais

10- Observations :

- ▶ Le statut d'autoentrepreneur n'est pas connu (le focus group a été l'occasion d'informer sur le statut d'auto-entrepreneur et les modalités pour y accéder)
- ▶ Les prestations de l'ANAPEC sont méconnues
- ▶ 3 personnes seulement connaissent l'ANAPEC
- ▶ Suite aux informations données dans le focus group : 1 carte d'auto-entrepreneur (projet de boutique et salon de coiffure) et 2 accès à une formation en esthétique

2. Compte -rendu Focus-group n°3 – Réfugiés AMAPPE

Date	Jeudi 23 juillet 2020- 15h
Lieu	Locaux AMAPPE
Durée	2 h
Nom de l'enquête	Ndiaye Mamadou, Wata Aminata, Gbak Poma Carole, Rosine N'Guessan, Bengue Olsen Loïc- 5 dont 3 femmes

1- Profils

Profils de départ : niveau bac, étudiant ; Master 2 en administration et gestion des affaires, licence en droit des affaires, Bac Lettres, niveau BAC

Statut matrimonial : célibataires (5)

Age : 23 ; 26 ; 28 ; 30 ; 26

2- Trajectoires

- ▶ **Pays de départ :** Côte d'Ivoire (2), Centrafrique 3, Mali
- ▶ **Dates de départ :** 2006 et 2011 (retour puis re-départ), 2014. 2019 ; 2018 ; 2011
- ▶ **Durée de la migration :** 4 mois ; quelques heures, 2ans et 1 mois, 3 mois et 17 jours
- ▶ **Pays de Transit :** Togo, Guinée Conakry, Guinée, Sénégal, Mauritanie ; Mali, Algérie
- ▶ **Mode de transport :** route, avion
- ▶ **Date entrée au Maroc :** 2011 ; 2014 ; 2018 ; 2017
- ▶ **Trajectoire au Maroc :** Safi, Agadir, Rabat ; Kénitra, Rabat-Salé, Fès, Oujda

3- Expériences professionnelles

Activités exercées avant la migration : lycéen (3), étudiant, commerçante

Activités exercées pendant la migration : marchande ambulante, aucune,

Activités exercées au Maroc : gouvernante, stage d'éducatrice, étudiant (licence en gestion financière- Maroc) ; étudiante (technicien supérieur en informatique), étudiant (technicien en maintenance informatique)

Activités actuelles : assistante maternelle (école Belge), téléconseiller (2ans d'expérience), en formation cuisine (AMAPPE) en recherche d'emploi, en formation (AMAPPE)

4- Modalités de recherche d'emploi et connaissance des organismes d'intermédiation

- ▶ ONG (2), internet ; site d'annonces (2) ; réseaux sociaux, contact amical
- ▶ L'ANAPEC est connue par 2 sur 5, aucun participant n'a bénéficié de ses services
- ▶ Transport : Tram, grand taxi

5- Obstacles et contraintes

- ▶ **PB administratifs et légaux :** titre de séjour, pb de régularisation du titre de séjour, trop de documents à fournir
- ▶ Le contrat de bail
- ▶ La lourdeur des démarches administratives et les moyens financiers pour entreprendre les démarches administratives (estimés à 2000dh)
- ▶ L'obtention des extraits de naissance
- ▶ Accréditation du contrat de travail
- ▶ **PB de transport (2)**
- ▶ **PB liés au marché :**
- ▶ Manque de travail
- ▶ Rejet des dossiers par les entreprises visées

- ▶ Profil qui ne correspond pas aux profils recherchés
- ▶ **PB d'encadrement :**
- ▶ Manque de suivi des réfugiés par le HCR
- ▶ **PB liés au demandeur :**
- ▶ Manque de compétences ou de connaissance

6- Compétences techniques déclarées :

- ▶ Formation en français langue étrangère (FLE), théâtre, éducatrice ; Développement informatique
- ▶ Comptabilité, finance, caisse, coiffure
- ▶ Conseil juridique, esthéticienne, développeur,
- ▶ Technicien en maintenance informatique, commerçant, assistant administratif
- ▶ Techniques de vente
- ▶ Service client

7- Soft Skills

- ▶ Communication, créativité (2)

8- Compétences digitales

- ▶ Langage de programmation (1),
- ▶ Autocad , Excel, bureautique

9- Compétences linguistiques

- ▶ Français, Sango pour tous. Darija, bambara, anglais (moyen)

10- Besoins en formation exprimés

- ▶ Programmation
- ▶ Gestion de projet, gestion d'équipe, leadership ;
- ▶ Esthétique, anglais, santé, commerce
- ▶ Programmation java
- ▶ Développement informatique

11- Observations :

- ▶ Intention de créer une entreprise dans le secteur de la finance, intentionnalité très forte chez 2 participantes (cf. Aminata et Carole) avec expérience mais n'ont pas suivi de formation en entrepreneuriat
- ▶ Méconnaissance des agences d'intermédiation

3. Compte-rendu Focus-group n°4 – AMAPPE migrants

Date	Jeudi 23 juillet 2020- 9 h
Lieu	Locaux AMAPPE
Durée	2 h
Nom de l'enquêté	Kwami Mireille, Manéata Pauline, Traoré Aïcha, Couassi Mambia Roseline, Lokacé Aimée, Slokambi Laudry

1- Profils

Profils de départ : diplôme de couture, bac (2) ; 1 illettrée ? ; diplôme de techniques commerciales, Bac + 2

Statut matrimonial : célibataires ; 2 mères célibataires,

Age : 50 ans (« je minimise » ; 44 ; 36, 40 ; 24 ;

2- Trajectoires

- ▶ Pays de départ : RDC (3), Congo Kinshasa, côte d'Ivoire ;
- ▶ Dates de départ : 2016, 2013, 2015, 2008, 2006
- ▶ Durée de la migration : quelques heures, 2 mois et 2 semaines ; 2ans et 1 mois
- ▶ Pays de Transit : Mali, Mauritanie ; RCA, Cameroun, Nigéria, Niger, Algérie
- ▶ Mode de transport : route, avion (4),
- ▶ Date entrée au Maroc : 2009 ; 2013 ; 2008 ; 2016
- ▶ Trajectoire au Maroc : casa, rabat, Agadir (études), Al Hoceima

3- Expériences professionnelles

Activités exercées avant la migration : couturière ; réceptionniste (hôtel 4 étoiles), secrétariat, trésorière dans une école privée

Activités exercées pendant la migration : aucune 2 ;

Activités exercées au Maroc : ménages, TPE couture, centres d'appels et activités associatives ; ménages (9mois) puis commerce ; étudiant

Activités actuelles : couture marocaine (depuis 2009), apprentie ; apprentie (esthétique, cuisine, pâtisserie ; auto-entrepreneur (restauration), apprentie (couture) ; commerce ; auto-entrepreneur (restauration), téléconseiller

4- Modalités de recherche d'emploi et connaissance des organismes d'intermédiation

- ▶ ANAPEC (accompagnement pour être autoentrepreneur), candidature spontanée, téléphone, réseau relationnel, ONG, cabinet d'intérim ; ANAPEC (accompagnement carte autoentrepreneur (2), réseaux sociaux ; réseaux de relations (communauté), ANAPEC (formation), ONG, Communauté, Presse, candidature spontanée, réseaux sociaux, ANAPEC, Facebook et amis
- ▶ Transport : pieds, taxi, bus ;

5- Obstacles et contraintes

- ▶ La langue (5)
- ▶ Discrimination (3) + racisme (refus de nous recevoir parce que nous sommes noirs pendant la recherche d'emploi)
- ▶ Manque d'opportunités
- ▶ Monotonie des offres d'emploi (2)
- ▶ La méchanceté envers nous
- ▶ Le manque de compréhension et de confiance
- ▶ La charge des enfants
- ▶ Le manque d'endroit pour la garde des enfants
- ▶ L'argent,
- ▶ Le financement 2
- ▶ Le local,
- ▶ Le manque de matériel de couture) et de cuisine 2 (fours, congélateur),
- ▶ Rupture de stock 3, difficulté d'approvisionnement
- ▶ L'accessibilité, l'emplacement (2)
- ▶ Barrage de la langue
- ▶ Coupures d'électricité

6- Recommandations et solutions

- ▶ Législation du travail 2, code du travail
- ▶ Méthodes de prospection de l'emploi
- ▶ Différentes formes d'entreprises
- ▶ Un accompagnement des projets 2
- ▶ Le numérique
- ▶ Gestion financière, gestion de l'entreprise
- ▶ Formation création de TPE
- ▶ Marketing produit
- ▶ Rédaction de cv 2
- ▶ Comptabilité

7- Compétences techniques déclarées :

- ▶ Hôtellerie, cuisine, coiffure, bureautique
- ▶ Bureautique, restauration (2), coiffure, esthétique, pâtisserie
- ▶ Enseignement, couture
- ▶ Gérance de magasin
- ▶ Réceptionniste, secrétariat et bureautique Excell,

8- Soft Skills

- ▶ Facilité de communication, marketing, animation, prise de parole en public
- ▶ Capacités de sensibilisation

9- Compétences digitales

- ▶ Bureautique 3

10- Compétences linguistiques :

- ▶ Français 4, lingala 2, kitoumba, beke, vili ; anglais ; italien

11- Besoins en formation exprimés

- ▶ Gestion d'entreprise 3,
- ▶ Gestion financière 3
- ▶ Aucun
- ▶ Informatique et programmation
- ▶ Informatique technique

12- Observations :

- ▶ 2 intentions de créer une entreprise 1 dans la couture et 1 restauration, formation en entrepreneuriat (thème : coopérative), démarches à suivre ; 2h/semaine pendant un mois= non approfondie, cause COVID, expérience familiale même domaine

13- Organismes connus

- ▶ ANAPEC
- ▶ ENABEL
- ▶ CARITAS
- ▶ OIM
- ▶ AMAPPE
- ▶ Fondation Orient- Occident
- ▶ Entraide nationale et Centre d'entraide internationale

4. Compte-rendu focus-group n°5 – Centres d'appels Rabat

Date	15 août 2020- 15h
Lieu	Plate-forme ASCOMS des associations et communautés Subsahariennes
Durée	3 heures
Secteur /thématique	Focus group Centres d'appels
Nom de l'enquêté	Nadège Amisi, Pouina, Maïva Moutombo Fatou Fall Camara, Fatoumata Binta Danfa geneviève karaboye, Jeanne Bilivogui, Edwige Kouassi

1- Profils

Profils : Bac (puis bac+ 5 institut supérieur d'ingénierie et des affaires (Rabat) ; bac+3 en compta-gestion ; niveau Bac +formation assistante de direction+comptabilité ; niveau BAC. Licence en droit public et Master 2 en administration internationale et gestion de partenariat en zone méditerranée (Maroc) ; licence en administration des affaires (RH), BTS en communication d'entreprise

Statut matrimonial : célibataire 3 ; mère célibataire 4, divorcée (2 filles),

Age : 26 ; sr ; 39 ; 30 ; 26 ; 24

2- Trajectoires

- ▶ **Pays de départ** ; RDC, Congo belge ; Sénégal 2 ; Tchad ; côte d'Ivoire
- ▶ **Dates de départ** : 2012 ; 2019 ; 2014, 2014
- ▶ **Durée de la migration** : quelques heures pour la plupart
- ▶ **Pays de Transit** : Dubaï (2 ans), Tunisie
- ▶ **Mode de transport** : avion, route
- ▶ **Date entrée au Maroc** : 2012.2015;2016 ; 2019 ; 2014 ; 2017
- ▶ **Trajectoire au Maroc** : Casa, Nador, Salé, Témara ; Tanger, Rabat ; casa, rabat

3- Expériences professionnelles

Activités exercées avant la migration : élève, Caissière comptable dans une société de forage d'eau et de transport ; assistante de direction, aide comptable, transfert d'argent dans les multiservices, guide touristique, marketing ; secrétaire, réceptionniste, vendeuse ; élève ; inspectrice dans société d'assurance (SONAG, Guinée), restauration ; étudiante

Activités exercées pendant la migration : aucune 5 ; baby sitting

Activités exercées au Maroc : étudiante, téléconseillère (2017-1019 avec CDI) ; serveuse, plongeuse, femme de ménage, caissière, barman puis conseillère clientèle ; conseillère en informel

Activités actuelles : petit commerce ; conseillère clientèle ; conseillère clientèle ; conseillère

Statut actuel : en recherche d'emploi, salarié déclaré ; conseillère technique, conseillère client ; téléconseillère sondage (sans contrat)

4- Modalités de recherche d'emploi et connaissance des organismes d'intermédiation

- ▶ Candidature spontanée, Presse, sites d'annonce (3), réseaux sociaux 2, réseaux de relations 2, bureau de recrutement à Casa qui m'ont pris 250dh de frais (de dossier sans résultats- escroquerie aux frais de dossier et formation pour un emploi, attestée par plusieurs participantes) ; panneaux publicitaires des call centers ; souvent parrainage
- ▶ Transport : taxi ; bus ;
- ▶ **Intermédiation** : 2 sur 7 connaissent l'ANAPEC, une : » juste entendu parler de l'ANAPEC », « je sais juste que ça a un rapport avec l'emploi » ; 1 seule personne s'est vue proposer par l'ANAPEC un emploi de caissière à temps partiel à Carrefour ; 1 autre a eu accès à travers les services de l'ANAPEC à un centre de formation où elle a bénéficié de deux formations ; en cuisine et comment devenir auto-entrepreneur
- ▶ Agence d'intérim ou bureaux de recrutement : accès aux cabinets de recrutements avec bcp de mauvaises expériences, ces cabinets sont accusés d'escroquerie

5- Obstacles et contraintes

- ▶ Nationalité 5 dont 1 discrimination entre nationalités
- ▶ Il faut avoir une carte de séjour avec motif régularisation exceptionnelle
- ▶ Motif de séjour (étudiant à travail)
- ▶ Dans la recherche d'emploi, on me demande si je suis sénégalaise ou marocaine, chrétienne ou musulmane (attesté par plusieurs personnes)
- ▶ Les écoles qui ne mènent pas aux débouchés annoncés

Au niveau du travail :

- ▶ Le planning de travail (trop chargé) (attesté par toutes les participantes)
- ▶ Le manque de compétences
- ▶ Le non-respect des contrats CDD et CDI pour certains centres d'appels
- ▶ Soumission ou licenciement
- ▶ Pas de présence de délégué de personnel en cas de besoin
- ▶ Licenciements abusifs
- ▶ Être licenciée à tout moment, car il n'y a pas de garantie même avec un CDI
- ▶ Les objectifs (de production) sont faits pour ne pas être atteints (d'où possibilité pour les CA de retranchements sur les salaires) pour qu'on te coupe sur ton salaire parce que le temps est dépassé
- ▶ Pression du métier en production
- ▶ Arnaque des bureaux de recrutement (frais de dossier entre 250 et 300 MAD, 2 semaines de test à 1800 MAD à TRCA en juillet 2016)
- ▶ Les personnes qui ne connaissent pas leurs droits sont facilement licenciées
- ▶ Maux de tête et de reins (attesté par toutes les participantes)
- ▶ Non reconnaissance de l'ancienneté
- ▶ Le numéro de la fiche de paye n'est pas le même que celui de la CNSS
- ▶ Les abus dans les horaires de travail (attesté par tout le groupe), torture pure et simple
- ▶ En cas d'erreur bénigne on sanctionne en remettant l'agent en CDD
- ▶ Horaires : 9 heures voire 9 h 30 par jour (pas le temps pour d'autres activités et pas de vie sociale)
- ▶ En dehors des CA, il n'y a pas d'accès à un autre travail, du coup on est obligé de subir
- ▶ Salaires minables, pb de base salariale à voir
- ▶ Dès le retour de congé les choses changent (l'ambiance de travail se dégrade subitement)

6- Recommandations et solutions émises lors du Focus group

- ▶ Créer un centre pour assister les étrangers à connaître et obtenir leurs droits du travail
- ▶ Financements pour la réalisation des projets
- ▶ Quotas pour les autres nationalités
- ▶ Préciser la nationalité dans les publications des offres d'emploi pour éviter les déplacements inutiles

7- Compétences techniques déclarées :

- ▶ Commerce ; vente, éducation, gérance ;
- ▶ Droit du travail, droits de l'homme, marketing, gestion des organisations, bureautique, recrutement, télévente, télé conseil
- ▶ Gestion des affaires commerciales
- ▶ Communication d'entreprise (RH)
- ▶ Tourisme
- ▶ Commerce (côte d'ivoire, guinée, Maroc)
- ▶ Caisse 2,
- ▶ Comptabilité, inventaire des stocks, imputation des coûts (charges), agent payeur (paiements des salaires à la caisse
- ▶ Réceptionniste d'hôtel

8- Soft Skills

- ▶ Création d'idées, communication ;
- ▶ Pédagogie, babysitting
- ▶ Techniques de communication, gestion des conflits liés à la migration
- ▶ Écoute, communication facile, imagination, facilité de rédaction, culture littéraire
- ▶ Soins des enfants
- ▶ Cuisine 2, gestion d'un restaurant africain,
- ▶ Pédagogie
- ▶ Activisme

9- Compétences digitales

- ▶ Tableurs ; bureautique, informatique ;

10- Compétences linguistiques :

- ▶ Français, une seule déclare maîtriser l'anglais

11- Besoins en formation exprimés

- ▶ Ciel, Suga, base de données et comptabilité, langues et audit ;
- ▶ Code du travail pour les centres d'appel, normes UF des centres d'appels surtout pour les étrangers, les bases salariales,
- ▶ Gestion d'entreprise ;
- ▶ Programmation 2 dont 1 data, entrepreneuriat et auto-entrepreneuriat
- ▶ Renforcement en audit, renforcement en comptabilité
- ▶ Hôtellerie
- ▶ Cuisine 2 dont 1 cuisine internationale
- ▶ Anglais 2
- ▶ Espagnol
- ▶ Assistante sociale
- ▶ Aide-soignante
- ▶ RH

12- Entrepreneuriat :

- ▶ Intentionnalité : création d'une entreprise d'évènementiel (sans formation en entrepreneuriat ni recherche d'informations)
- ▶ Assistance androïde au travail, assister les personnes, commerce international
Sarl de transport entre le Tchad et le Maroc

Observations :

Motifs de migration : relever 1 motif de santé, un désir de migrer après des vacances au Maroc, un motif de grossesse.

Rupture d'études : dans ce groupe on retrouve des étudiantes qui n'ont pas pu finir leurs études fautes de moyens et des étudiantes qui n'ont pas trouvé d'emploi après l'obtention de leur diplôme

Impact de la crise sanitaire :

- ▶ 1 personne s'est retrouvée sans emploi, le call center lui a dit à elle ainsi que d'autres personnes d'attendre après les avoir mis en télétravail. Elle a créé une petite entreprise de restauration à Salé en juillet 2020 avec une mise de 3000 MAD et a bénéficié du soutien de l'ONG italienne SOLETERRE.
- ▶ Des personnes ont eu les 1000 MAD de la CNSS d'autres non. Pour d'autres encore les 1000 MAD ont été retranchés des salaires.

Vécu de la « discrimination de nationalité » : les participantes n'étaient pas informées des conventions entre le Sénégal et le Maroc. Les participantes rapportent qu'il y a des CA qui ne prennent aucun étranger.

Un classement des CA de la place selon la qualité des conditions de travail et de recrutement a été spontanément fait par les participantes

5. Compte rendu Focus-Groups N° 6 et 7 : Banque de Solidarité et Boosters of Africa

Date	29 août 2020
Lieu	Fondation Saïd – casa
Durée	1H 30
Participant- e- s	10
Nom de l'enquêté	Serge Esako-toiramb ; Philippe Guilavogui ; Justice Loembe ; Yannick Hebaie ; Angel-briand Baleketa Balet ; Johny Peswani ; Jacob ; Jacques Loua ; Adaga Meleske, Martin Fourier

1- Profils

Profils : médecin, master en santé publique, étudiant en DU de nutrition ; médecin (enseignement), Master en santé publique ; diplôme Microsoft – certificat IT professionnel ; ingénieur en génie industriel (MA) ; baccalauréat, baccalauréat, coach, photographe, audio-visuel, médiation ; senior school certificate (BAC), Master2 RH+ gestion de paie ; médecin master en santé publique

Statut matrimonial : célibataire 5 ; marié ; séparé avec 2 enfants ; séparé, séparé 3 enfants, célibataire

Age : 32 ; 37 ; 32 ;34 ;44, 55 ; 39 ;27 ; 36 ;

2- Trajectoires

► **Pays de départ** ; RDC ; Guinée Conakry ; Congo Brazzaville ; Gabon ; Sénégal (originaire du Congo), natif du Maroc ; Nigeria ; Côte d'Ivoire2 ;

► **Dates de départ** : 2018 ; 2018, 2013 ; 2018

► **Durée de la migration** : quelques heures pour la plupart,

► **Pays de Transit** : Sénégal, Algérie

► **Mode de transport** :

► **Date entrée au Maroc** : 2018 ; 2018, 2011 (régularisation exceptionnelle) ; 2015 ;2019 ; natif ; 2016 ; 2013 ; 2018

► **Trajectoire au Maroc** : Fès, Oujda,

3- Expériences professionnelles

Activités exercées avant la migration : médecin salarié, point focal en planification familiale, gestion des données sanitaires ; médecin salarié formateur, coaching moniteur en assurance qualité, planification de projet, suivi-évaluation des soins médicaux ; Technicien en maintenance informatique et soudeur industrie ; étudiant et auto-entrepreneur ; responsable de communication dans imprimerie. Élève ; responsable projet chez Santé pour tous ;

Activités exercées pendant la migration :

Activités exercées au Maroc : CA (2 ans au noir) ; employeur entreprise de photo- vidéo, cuisine fusion, coaching ; driver, plombier ; assistant d'admission dans un établissement scolaire (CDD)

Activités actuelles : stagiaire (académique) ; étudiant ; Téléconseiller (CDI) ; étudiant en infographie (BES Institut)

Statut actuel : fin de formation 3 ; CDI en CA, en recherche ; fin d'études (en recherche d'emploi) ; fin d'études (en recherche d'emploi)

4- Modalités de recherche d'emploi et connaissance des organismes d'intermédiation

- ▶ Sites d'annonces, réseaux sociaux et notifications électroniques ;
- ▶ Réseaux de relations, ONG, bouche à oreille ;
- ▶ Sites d'annonces (maroc.ma), réseaux sociaux
- ▶ Maroc annonces
- ▶ Réseaux sociaux
- ▶ Mawqef et réseaux de relations
- ▶ Sites d'annonces, réseaux sociaux
- ▶ Réseaux sociaux, LinkedIn in
- ▶ Réseaux de relations

5- Obstacles et contraintes

- ▶ Discriminations salariales
- ▶ Préjugés 2
- ▶ Racisme
- ▶ Stigmatisation
- ▶ La langue 2
- ▶ Difficultés carte de séjour
- ▶ Barrières administratives
- ▶ Exigence du nombre d'années d'expérience dans le domaine
- ▶ Obstacles administratifs 2, pièces administratives
- ▶ Barrière à l'accès à l'information 2
- ▶ Méconnaissance de l'environnement du travail
- ▶ Embauche difficile de la communauté migrante
- ▶ Difficultés économiques
- ▶ Obstacle financier
- ▶ Barrière pour l'accès à la santé

Au niveau de l'activité actuelle :

Complot des responsables vis-à-vis des étrangers, discrimination sur la base de la couleur de peau, favoritisme (CA)

Au niveau du projet

- ▶ Manque de formation en entrepreneuriat
- ▶ Manque d'accompagnement
- ▶ Communication externe et ressources
- ▶ Handicap visuel, mobilité restreinte
- ▶ Manque d'expérience requise
- ▶ Équipements et financement

6- Recommandations et solutions

- ▶ Alléger les conditions d'obtention de la carte de séjour
- ▶ Élaborer un annuaire des compétences des migrants

7- Compétences techniques déclarées :

- ▶ Formateur, gestion de données, techniques d'enquête (santé),
- ▶ Gestion de projet, développement communautaire
- ▶ Évaluation de projet sanitaire, coordination de projet, gestion de crises sanitaires et de catastrophes naturelles, logistique humanitaire
- ▶ Maintenance informatique, DAO, soudure tuyauterie industrielle, électricité,
- ▶ Organisation, gestion de la production et logistique industrielle, logistique Event
- ▶ Photo-vidéo montage, cuisine, traduction simultanée, gestion d'entreprise
- ▶ RH, gestion de paie
- ▶ Santé publique, gestion de projet, nutrition, délégué médical

8- Soft Skills

- ▶ Interprétation et rédaction de textes musicaux
- ▶ Responsabilité, gestion d'équipe (chef de plateau et superviseur en CA
- ▶ Gestion d'équipe, coordination ONG, leadership, organisation événement logistique
- ▶ Humour, empathie, écoute, mentoring, médiation
- ▶ Communication, adaptation, ouverture d'esprit, leadership (président de l'association des jeunes ivoiriens au Maroc)

9- Compétences digitales

- ▶ SPSS, EPIINFO, Microsoft ; SPSS ;
- ▶ Autocad, Photoshop
- ▶ Adobe, Photoshop, Illustrator, html, JavaScript
- ▶ Tableurs

10- Compétences linguistiques :

- ▶ Français, anglais, swahili et lingala ; français, anglais
- ▶ Français, anglais, espagnol, darija, sinhi, hindi, punjabi
- ▶ Anglais
- ▶ Français, Anglais

11- Besoins en formation exprimés

- ▶ Renforcement en analyses statistiques sur la modélisation, analyse de données, formation en entrepreneuriat
- ▶ Comptabilité, programmation, communication
- ▶ Sécurité informatique et Cisco
- ▶ Entrepreneuriat, comptabilité, communication
- ▶ Adobe design, multimédia
- ▶ Formation approfondie dans les logiciels RH
- ▶ Entrepreneuriat, techniques de communication, renforcement en informatique

12- Entrepreneuriat et intentionnalité entrepreneuriale :

- ▶ Bureau d'études dans le secteur de la santé (épidémiologie) ;
- ▶ Entreprise en santé, logistique, formation en entrepreneuriat, non information sur les démarches car pas de pièce d'identification (renouvellement carte de séjour)
- ▶ E-commerce (Déjà 1ere exp mais sans recherche d'info ni formation)
- ▶ Conseil -formation-accompagnement pour les étudiants subsahariens (en cours de lancement)
- ▶ Trading on food stock and fruits ship in (mango)
- ▶ Entreprise de formation (domaine des RH) avec formation en entrepreneuriat en ligne, sans info sur les démarches à suivre

Observations :

Motifs de migration : études 4

- ▶ Un participant a fait son mémoire de master en santé publique sur les enfants migrants
- ▶ Problématique de la carte de séjour étudiant périmée
- ▶ Aucun participant n'a eu recours aux services de l'ANAPEC alors qu'ils constituent le cœur de cible historique ni à ceux d'une structure d'intermédiation ou cabinet de recrutement
- ▶ La majorité des participants désireux de créer une entreprise ne s'est pas informée sur les démarches à suivre pour créer son entreprise
- ▶ Une participante a créé son SARL dès son arrivée
- ▶ 2 participants ont travaillé dans des centres d'appels au noir.

A2 – Comptes-rendus d’entretiens

1. Compte-rendu d’entretien : Diop Mountaga-KIRIKOU

Date	Vendredi 26 juin 2020
Lieu	-
Durée	1H 30
Nom de l’enquêté	Mountaga Diop, Président Kirikou

Observations

M. Mountaga DIOP, au vu de son expérience, son niveau d’éducation et son réseau relationnel avec des migrants et des institutions marocaines pourrait faire partie d’une Task Force informelle qui pourrait collaborer avec l’ANAPEC/
Domaines d’expertise : **crèches, mineurs isolés, networking**

1- Constats

- ▶ Vue la précarité de la situation des migrants le choix est assez vite fait entre trouver de quoi vivre à la journée et s’inscrire dans une formation où ils vont être bloqués et ne pas avoir de ressources et de mobilité pour assurer “le pain de la journée”
- ▶ Les migrants trouvent du travail communautaire mais c’est de la fausse intégration, une intégration communautaire (coiffure, produits spécifiques, petits commerces entre migrants)

2- Obstacles et contraintes

- ▶ La panoplie de la formation professionnelle est assez limitée : la liste de choix est restreinte
- ▶ Les formations aux métiers sont souvent en deçà du niveau d’éducation des stagiaires : ainsi de nombreuses femmes qui ont le bac sont cantonnées à des cours de cuisine
- ▶ Peu de contacts entre les associations en charge de la thématique avec les entreprises

Recommandations et solutions

- ▶ Prendre exemple sur le modèle allemand avec les Syriens
- ▶ **Fixer les personnes dans un endroit (très important)**
- ▶ Trouver des Stages en entreprise directement avec une petite somme que va donner le maître (500 à 600 DH/ mois, pour éviter les contraintes liées à la survie quotidienne
- ▶ Développer l’apprentissage en situation de travail
- ▶ Développer un circuit économique avec intermédiaires (Note rapporteur : intermédiation de Migrants ?)
- ▶ Les associations doivent prendre l’initiative de contacter les entreprises
- ▶ Adapter l’offre de formation aux niveaux d’éducation des migrants et à leur projet professionnel (ce qu’ils ont vraiment envie d’exercer comme métier)
- ▶ Ne pas séparer les migrants apprenants des Marocains (meilleure intégration, développement de réseaux personnels des apprenants migrants)
- ▶ Développer des crèches d’entreprise

Success stories :

- ▶ La crèche Kirikou qui garde les enfants de mamans migrantes ET marocaines (14 femmes)
- ▶ Convention d'une année de stage avec des garagistes qui offrent 500 MAD/mois avec une assistante sociale qui fait le tour des garages et qui établit un rapport
- ▶ Networking entreprises/ apprentis (100 stagiaires) avec une petite bourse de 600 à 800 MAD /mois à Rabat ou Casa
- ▶ Le modèle Kirikou en phase d'implantation à Marrakech
- ▶ Des réseaux personnels ont permis de placer 20 personnes sur une année (dans l'informel : femmes de ménage)
- ▶ Placement de jardiniers/ gardiens pendant le confinement dans des villas (ce qui a permis d'assurer à ces jeunes le gîte et le couvert)

2. Compte-rendu Entretien avec l'association RIM Espoir et Développement

Date	Mardi 7 juillet 2020- 15h
Lieu	WhatsApp vidéo
Durée	1H 30
Nom de l'enquêté	Association RIM espoir et développement Mesdames Khadija FASSALI (présidente), Fatima- Zohra FASSALI (SG, responsable communication), Najat OUADAANI (assistance technique de projet)

Activités

Domaines d'expertise : **écoute, orientation, accompagnement humanitaire, formation, networking**

Activités conjointes marocains/migrants pour le vivre ensemble

A travaillé avec l'ANAPEC (ateliers de formation de migrants) et l'Entraide Nationale

A orienté des migrants vers l'ANAPEC

Trouve des stages même de courte durée pour enrichir le C.V. des migrants

Formation

Plaidoyer auprès des délégués pour la prise en charge dans les hôpitaux qui demandaient une carte de séjour ou un bail pour l'accès aux soins

Caravanes médicales

1- Constats

- ▶ Les migrants manquent d'informations sur les offres de soins (maladie, grossesse) et de travail
- ▶ Les migrants exercent des activités de commerce communautaire (petits commerces entre migrants ex. cuisine)
- ▶ Parmi eux des non-voyants (38 personnes) livrés à eux-mêmes, sans carte de handicap (ils ont accès au tram mais se font refouler des autres moyens de transport). Ils sont plus exposés que les autres aux agressions (notamment des vols)
- ▶ De nombreux bénéficiaires sont plutôt des manuels

2- Obstacles et contraintes

- ▶ Manque de confiance pour aller chercher l'information
- ▶ Les agressions
- ▶ La « facilité » du retour à la rue
- ▶ La méconnaissance de la Darija
- ▶ L'insécurité
- ▶ La discrimination

Recommandations et solutions

- ▶ **Locaux pour l'encadrement des migrants en matière de formation professionnelle**
- ▶ **Locaux pour y développer des coopératives (forte demande de la part des bénéficiaires)**
- ▶ Formaliser les partenariats avec les associations et les développer (beaucoup de conventions non signées)
- ▶ Adapter l'offre de formation aux projets professionnels (ce qu'ils ont vraiment envie d'exercer comme métier)
- ▶ Mettre à disposition des lieux sécurisés pour les petits commerces
- ▶ La maîtrise par les bénéficiaires des langues étrangères est un atout à exploiter pour leur insertion, notamment dans le pré- scolaire (aides éducatrices, accompagnatrices)
- ▶ Prévoir des formations pour les enfants de migrants en rupture de scolarité au niveau du primaire
- ▶ Faire entrer la catégorie des personnes migrantes non-voyantes parmi les bénéficiaires des associations de prise en charge de personnes en situation de handicap

Success stories :

- ▶ Networking avec des réseaux personnels pour que les bénéficiaires vendent leurs produits artisanaux
- ▶ Vente de bracelets au niveau des facs
- ▶ Plaidoyer réussi auprès de délégués de la Santé (émission d'une circulaire pour l'accès aux soins sans fournir de carte de séjour ni de bail)
- ▶ Ateliers de formation en communication pour non-voyants
- ▶ Des bénéficiaires se sont inscrits sur la plateforme de l'ANAPEC suite à l'atelier de formation aux techniques de rédaction du CV (1 journée) et comment réussir un entretien

Observations

- ▶ L'association compte réaliser un atelier d'identification des besoins en matière de projets d'insertion dans le travail et de réaliser des formations professionnelles
- ▶ Le développement de coopératives est tributaire d'un local car il y a un risque sur le matériel si le travail se fait à domicile (risque de revente du matériel s'il n'y a plus de ressources)

3. Compte-rendu entretien : Aissame Elamine amappe

Date	Jeudi 9 juillet 2020- 15h
Lieu	Locaux de l'AMAPPE
Durée	1H 30
Nom de l'enquêté	M. Aissame, Directeur AMAPPE

Activités

Domaines d'expertise : **orientation, formation, accompagnement formation professionnelle et au marché de l'emploi, aide à l'insertion**

Populations cibles : les réfugiés dont 60% sont syriens et les migrants essentiellement d'Afrique sub-saharienne
90% des projets de AMAPPE sont liés à la migration (y compris la migration de retour). AMAPPE travaille depuis 2007 avec les réfugiés.

Projet avec ENABEL lancé en 2019 : accompagnement à la formation professionnelle pour les migrants

Accompagnement marché de l'emploi : 70 personnes recrutées

Accompagnement Formation Professionnelle : 110 personnes (l'objectif est de 100 personnes/an)

Méthodologie de travail : celle adoptée par AMAPPE repose sur les agents communautaires : 20 agents communautaires ont été recrutés pour les réfugiés et 4 pour les migrants

AGR : 90 porteurs de projet (restauration, commerce, coiffure)

Coopératives : l'objectif est la création de 36 coopératives. Sur Rabat 3 coopératives ont été créées (1 restauration, 2 pour la coiffure) sur les 3, 1 est à l'arrêt pour cause de décès du président, la 2ème est en difficulté au niveau du local dont elle n'arrive pas à couvrir les charges.

1- Constats

- ▶ Les migrants exercent plutôt des activités de commerce communautaire (petits commerces entre migrants ex. cuisine, coiffure)
- ▶ La continuité est garantie quand l'activité nécessite du matériel
- ▶ Peu d'attrait pour le statut d'auto-entrepreneur

2- Obstacles et contraintes

- ▶ La régularisation, Carte de séjour
- ▶ La famille d'un réfugié marié à un national ne bénéficie ni du statut de réfugié ni des droits du HCR
- ▶ Difficulté pour changer le motif de la carte de séjour par ex : d'étudiant à travail
- ▶ Difficulté à convaincre pour la formalisation des activités
- ▶ Difficultés au niveau de la couverture des charges
- ▶ Reconnaissance des diplômes et passerelles vers la formation professionnelle
- ▶ Rigidité des dispositifs de la formation professionnelle (à l'inverse des dispositifs de l'Entraide nationale)
- ▶ Pas de mécanismes pour la validation des prérequis
- ▶ Problématique de la stabilité par ex. Un réfugié est plus stable qu'un migrant (surtout celui qui vit en semi-clandestinité).
- ▶ Bases de données non unifiées et non actualisées

Recommandations et solutions

- ▶ Application pour les différents intervenants ?

Success stories :

- ▶ Abtal Cham, chaîne de restauration syrienne
- ▶ L'activité (informelle) de fabrication de prothèses dentaires dans laquelle les Syriens excellent

Activités porteuses actuelles

- ▶ Coopératives de services de jardinage
- ▶ Enseignement privé
- ▶ Call centers arabophones avec accent middle East (réfugiés syriens) et anglophones (réfugiés syriens et migrants subsahariens)

A3 – Données relatives aux Profils socio-professionnels des migrants et réfugiés rencontrés

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activités / statuts actuels	Secteur d'emploi Formel/ Informel	Domaine de performance Ressenti
23 M Centrafrique 2017	Bac lettres CA+ technicien en maintenance informatique MA	Sans emploi petit Commerce	Maintenance informatique Assistant administratif	Créativité Communication	Excell, bureautique	Commerce	Étudiant	En recherche d'emploi	Formel/ Informel	Assistant administratif / entrepreneur
28 F Centrafrique 2018	Licence en droit des affaires CA+ technicien supérieur en informatique	Étudiant Commerce	Conseil juridique Esthétique Développement informatique	-	Bureautique ACCES	Commerce	Étudiant	En recherche d'emploi	-	Commerce Santé
24 M Centrafrique	BAC+2 MA	Lycéen	Techniques de vente	-	-	Centre d'appels		Salarié Téléconseiller	Formel	Poursuite d'études en génie civil
26 M Centrafrique (rural)	Licence en gestion financière	Étudiant	Finance Développeur Informatique	-	Programmation	2 ans centre d'appels		Salarié Téléconseiller	Formel	Finance
26 F Centrafrique 2019	Master 2 administration et gestion des affaires	Étudiant	Comptabilité Finance Caisse Coiffure	Esprit d'équipe				En formation cuisine En recherche d'emploi	-	Finance
- M RDC 2014	Avocat	Avocat au barreau	Conseil juridique Peinture en bâtiment Pâtisserie Cuisine	Leadership communautaire Compétences rédactionnelles	-	Avocat Petit commerce Travail de chantier	Peintre Cuisinier Pâtisserie Centre d'appels	Employé dans un restaurant asiatique	Formel	Conseil juridique ONG
34 M Gabon 2015	Bac+5 Ingénieur génie industriel MA	Élève	Organisation et gestion de la production Logistique Gestion du planning	Coordination d'équipes Leadership Organisation d'événements	Tableaux	Stages		Acteur associatif En recherche d'emploi		Industrie Cabinet conseil (organisation, conseil, logistique)

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activité / statuts actuels	Secteur d'emploi Formel/ Informel	Domaine de performance Ressenti
36 M Côte d'Ivoire 2018	Master en santé publique MA École internationale de santé publique Licence RH com	Délégué médical	Expert en santé publique Gestion de projet Nutrition RH Informatique	Réseautage communication	Tableurs	Responsable projet ONG		En recherche d'emploi		Santé enseignement en épidémiologie
37 M Guinée 2018	Médecin Master en santé publique MA Licence en développement communautaire	Médecin enseignement	Coaching monitoring en assurance qualité Planification de projet Suivi évaluation de soins médicaux Gestion de crise sanitaire (Ebola) ou de catastrophes naturelles	Gestion d'équipe Musicien interprète	SPSS MS Project	Formation Développement communautaire Logistique humanitaire		En recherche d'emploi		Humanitaire médical
32 M RDC 2018	Médecin Master en santé publique MA D.U nutrition	Médecin	Santé et informatique Formateur en santé Techniques d'enquête	Rigueur Gestion d'équipe	SPSS EPI INFO	Point focal en Planification familiale Gestion des données sanitaires		Étudiant En recherche d'emploi		Formateur en santé
36 F Côte d'Ivoire 2018	Master 2 Communication	Assistante communication/ministère	Formation Recrutement Planification RH Entrepreneuriat Communication Marketing Reporting Gestion administrative Création d'entreprises	Leadership Adaptabilité Lobbying	Excell		Téléopératrice centre d'appels Chargée de recrutement centre d'appels (contrat de gré à gré)	Entrepreneur En recherche d'emploi	Formel	Cabinet de recrutement et de formation

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activités / statuts actuels	Secteur d'emploi	Domaine de performance
27 M Côte d'Ivoire 2013	Master 2 RH MA	-	RH Gestion de paie Communication	Sociabilité Leadership associatif Initiative	-	-	Assistant d'admission dans un établissement (CDD) En recherche d'emploi	Rh gestion de paie	Formel/ Informel	Ressenti
26 F Tchad 2014	Licence en Droit public 2eme année de master 2 administration internationale et gestion de partenariats en zone méditerranée MA	Élève	Droit du travail Droits de l'Homme Marketing Gestion des organisations Ressources humaines	Prise de parole en public			Salarié sans contrat téléconseillère, agent RH En recherche d'emploi	ONG et organisations internationales	Formel	
28 F Congo Brazzaville 2015	BAC+ 3 en comptabilité et gestion Congo	Caissière comptable dans une société de forage		Persévérance Dynamisme	Tel		Plongeuse, Femme de ménage, serveuse, Barman caissière	Salarié CDI Téléconseillère dans un centre d'appel	Formel	Comptabilité Gestion
31 F Côte d'Ivoire 2017	Licence en administration des affaires (RH) Guinée rupture d'études au Maroc	Étudiante Cuisine Chant	Cuisine RH	Motivation Aptitudes artistiques Vente		Inspectrice à SONAG société d'assurance en Guinée	Ménages Centre d'appels sans contrat de travail (arrêt crise sanitaire)	Autoentrepreneur Cuisine	Formel	Traiteur
26 F RDC 2012	BAC +5 ISGA Ma	Élève		Autonomie Leadership			Petit commerce Conseiller clientèle CDI	Au chômage En recherche d'emploi Petits commerces		Communication Événementiel
24 F Côte d'Ivoire 2014	BTS Communication d'entreprise Côte d'Ivoire	Étudiante	Communication				baby sitting Centre d'appel informel	Téléconseillère	Formel	Communication

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activité / statuts actuels	Secteur d'emploi	Domaine de performance
+32 M RDC 2010	Licence marketing Diplôme RI						Chauffeur Mécanicien Peintre en bâtiment Électricité	Restauration	Formel En recherche d'emploi	Ressenti
26 M Guinée Conakry	BAC + 3 Karaouiynes	Enseignement coranique	Capacités rédactionnelles en arabe classique	Pédagogie			Étudiant	-	En recherche d'emploi	Centre d'appels arabophones
44 F Congo Brazzaville	BAC Congo	Travailleur indépendant Service traiteur Secrétaire Réceptionniste dans une clinique	Réception Coiffure Esthétique Pâtisserie	Prise de parole en public Animation de groupes et de conférences	Nr	Couture	Coiffure Esthétique Cuisine pâtisserie marocaine et internationale	Auto-entrepreneur/ restaurant En formation couture / en recherche d'emploi	Formel	Cuisine
Adulte (sic) F RDC	Secondaire Diplôme en couture RDC	Couturière	Couture	-	Non		Couture	Couture marocaine Auto-entrepreneur	Formel	Couture
50 F 2017 C Brazzaville	BAC	Réceptionniste hôtel 4 * Chef réceptionniste hôtel 4*	Réception Accueil Service clients	Communication	Word		Téléconseillère CA depuis 2017	Stagiaire restauration		Hôtellerie Réception Cuisine
40 ans F RDC 2008	Diplôme Technique Commercial	Caissière dans une école privée	Traitement de texte, bureautique Crèche et garderie Couture Pâtisserie	Marketing Motivation	Bureautique			En formation Auto-entrepreneur Cuisine africaine depuis 2016	Formel	Cuisine
30 F Côte d'Ivoire 2011	Niveau Bac	Lycéenne	Français langue étrangère (FLE)	Théâtre Animation	Télétravail		Gouvernante à domicile Stage d'éducatrice	Assistante maternelle	Formel (CDD)	Éducation artistique

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activité / statuts actuels	Secteur d'emploi Formel/ Informel	Domaine de performance Ressenti
39 F Sénégal 2016	Niveau BAC Formation en tourisme	Assistante de direction Aide comptable Guide touristique Transfert d'argent	Techniques tourisme Assurance Aide comptable	Prise de parole en public Argumentation Leadership				Conseiller technique Centre d'appels CDI	Formel	Commerce transnational Assistance en droit du travail aux travailleurs migrants
30 F Sénégal 2019	Niveau BAC	Secrétaire Réceptionniste Vendeuse	Informatique Bureautique Vente Éducation					Conseillère clients Centre d'appels CDI	Formel	Vente, commerce
44 M RDC 2019 (En reconversion)	BAC 1ère année / 2 infographie Best Institut Maroc	Responsable de communication dans une imprimerie	Infographie Bureautique Secrétariat Graphisme informatique Imprimerie		Html Java script Adobe Photoshop Illustrator	Peinture en bâtiment Maçonnerie Voierie		Formation continue En recherche d'emploi		Infographie Edition
55 M Indien Natif	BAC Maroc	Photographe Vidéaste	Cuisine fusion Naturopathie Médiation Traduction simultanée (8 langues)		Multimédia			En recherche D'emploi		Entreprise
39 M Nigéria 2020	Senior school certificate (BAC)	-	Chauffeur Plombier					Chauffeur, plombier En recherche d'emploi	Informel	Entreprise transafricaine de fruits
32 M Congo Brazzaville 2015	Technicien réseaux informatique et maintenance Microsoft certificat IT professionnel	Technicien en maintenance informatique et soudeur	Maintenance informatique Dessin industriel en tuyauterie (DAO) Électricité	Capacités commerciales Responsabilité	Autocad Photoshop Langages de programmation		Téléconseiller en prise de RDV Centre d'appels Chargé de clientèle en réception d'appels Suivi et SAV et prise de commandes	Conseiller commercial centre d'appels CDI En recherche d'emploi	Formel	E. commerce
+ 28 Congo 20	BAC		Commerce				Commerce	Petit commerce	Informel	

Age, sexe, nationalité et date d'arrivée au Maroc	Niveau d'éducation et diplômes et pays d'obtention	Activité pays de départ	Compétences techniques	Soft Skills	Compétences digitales	Expérience professionnelle	Activités antérieures au Maroc	Activité / statuts actuels	Secteur d'emploi Formel/ Informel	Domaine de performance Ressenti
24 F Congo 2016	BAC option Pédagogie	Informatique de gestion (4mois)	Esthétique				Coiffure	Coiffure En recherche d'emploi	Informel	Étude en Droit Esthétique
35 M RDC 2006	Bac pédagogie	Élève					Chantiers Bétonnière Peintre	Auto-entrepreneur (coiffeur) En recherche d'emploi	Formel Et informel	Informatique
36 F Côte d'Ivoire 2015	Analphabète		Commerce Coiffure		Non	-	Ménages Petits commerces	Commerce	Informel	Commerce
60 F RDC 2012	Analphabète		Petit commerce	Vente	Non	Vente	Petit commerce	Petit commerce de bijoux et beignets	Informel	Bijouterie
60 M RDC 2012	Primaire	Guérisseur Traditionnel	Spécialiste en plantes traditionnelles	-	Non	Guérisseur Traditionnel	Guérisseur Traditionnel	Vente de bijoux et de pâtisseries	Informel	Bijouterie Pâtisserie
+ F RDC 2004	Secondaire	Esthéticienne Pédagogue	Commerce Coiffure	Vente Accueil clients	Non			Salon de coiffure + petit commerce	Informel	Commerce
+M Cameroun	Secondaire	Entraîneur de football pour jeunes	Coaching sportif Peintre en bâtiment Maçon	Leadership	Non	Coach sportif	Maçon Vente de bijoux	Maçon En recherche d'emploi	Informel	Formateur de foot
+ F RDC 2007	Secondaire	Musicienne	Musique Coiffure Connaissances pratiques en kinésithérapie	Chant	Non	Coiffure Groupe de musique		Coiffure à domicile Groupe de musique Création d'association	Informel	Kinésithérapie
+ H RDC 2008	Secondaire	Mécanicien	Coiffeur qualifié Peintre Musicien Chauffeur		Non	Coiffure		Coiffure à domicile	Informel	-

A4 – Obstacles à l'accès à l'emploi déclarés par catégorie de migrants

Indépendants et Entrepreneurs

Obstacles déclarés	Indépendants et Entrepreneurs
Obstacles administratifs	<ul style="list-style-type: none"> Barrières administratives Lourdeur des démarches administratives, multiplicité des pièces demandées Renouvellement de la carte de séjour Le contrat de bail Moyens financiers pour entreprendre les démarches administratives (estimés à 2000dh) L'obtention des extraits de naissance pour les réfugiés
Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> Nationalité ; racisme et préjugés Interdiction des produits africains sur le marché (Pendant la crise sanitaire)
Comportements sur les lieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> Insultes et menaces (lors de la crise sanitaire)
Accès à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Problèmes de transport Difficultés de commercialisation Blocage d'accès (aux marchés) aux migrants Manque de protection pour s'installer librement Le fait d'avoir une carte de séjour n'est pas vraiment considéré sur les marchés par les autorités Difficultés de commercialisation
Obstacles linguistiques	<ul style="list-style-type: none"> La langue (Darija)
Locaux et espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> Pas de local ; Manque de moyens pour louer un local L'accessibilité, l'emplacement
Financement	<ul style="list-style-type: none"> Manque de moyens financiers pour entreprendre les démarches pour le renouvellement de la carte de séjour Manque de moyens pour la mise de départ Manque de financement
Équipement et encadrement	<ul style="list-style-type: none"> Manque de matériel et d'équipements Difficultés de commercialisation Rupture de stock Difficulté d'approvisionnement Manque de matériel Équipements (restauration et artisanat de service) Coupures d'électricité Manque de formation en entrepreneuriat, Manque d'accompagnement et suivi post création Manque de suivi des réfugiés par le HCR
Garde et charge des enfants	<ul style="list-style-type: none"> Le manque d'endroit pour la garde des enfants La charge des enfants

Salariés

Obstacles déclarés	Salariés
Obstacles administratifs	Le motif de séjour (d'étudiant à travail) Accréditation du contrat de travail
Discrimination	Discriminations salariales Comportements discriminatoires et médisances au travail (restauration) Favoritisme
Comportements sur les lieux de travail	Le manque de compréhension et de confiance Complot des responsables vis-à-vis des étrangers dans les centres d'appels Malhonnêteté des employés Soumission ou licenciement (CA)
Obstacles linguistiques	Aucun
Conditions de travail	Travail dans la restauration au-delà des horaires prévus donc double tarification des taxis, heures supplémentaires non payées Management abusif en matière de planning de travail trop chargé dans les centres d'appels Licenciements abusifs Non-respect des contrats CDD et CDI pour certains centres d'appel Les personnes qui ne connaissent pas leurs droits sont facilement licenciées Maux de tête et de reins (centres d'appels) Véritable esclavage moderne (Centres d'appels)
Garde et charge des enfants	La garde des enfants durant les heures de travail

Chercheurs d'emploi

Obstacles déclarés	Chercheurs d'emploi
Obstacles administratifs	Le motif de séjour (d'étudiant à travail)
Discrimination	Discrimination sur la base de la nationalité Discrimination entre nationalités (Sénégalaise et autres nationalités) Discrimination basée sur la religion Racisme Rejet des dossiers par les entreprises visées
Accès à l'emploi	Barrière à l'accès à l'information Méconnaissance de l'environnement du travail Offre limitée Embauche difficile de la communauté migrante Arnaque des bureaux de recrutement Monotonie des offres d'emploi Les écoles privées qui ne mènent pas aux débouchés annoncés Pas d'accès à d'autres secteurs comme les banques Manque d'opportunités Manque de compétences Non reconnaissance de l'ancienneté Exigence du nombre d'années d'expérience dans le domaine Manque d'expérience requise (lauréats)
Obstacles linguistiques	Aucun
Garde et charge des enfants	La garde des enfants pour chercher du travail

A5 - Démarche méthodologique et principales tâches

1- Déroulé général

- 1- Réunion de démarrage avec le BIT et l'ANAPEC :
 - ▶ Délimitation du périmètre de l'étude ;
 - ▶ Identification des acteurs (associations, syndicats partenaires du projet AMEM) à impliquer dans la mise en œuvre de l'étude et faciliter l'accès à la population des migrants ;
- 2- Premier cycle d'entretiens de cadrage avec les acteurs clés institutionnels, partenaires sociaux et société civile : identification des questions liées à la problématique de l'intégration des travailleurs migrants et recueil des données disponibles ;
- 3- Recueil et traitement des données statistiques de source administrative et de source d'enquête pour établir des échantillons représentatifs des branches d'activité et localités géographiques d'emploi de travailleurs migrants, comportant des effectifs significatifs :
 - ▶ de travailleurs migrants ;
 - ▶ d'employeurs de travailleurs migrants ;
- 4- Réunion avec le BIT et l'ANAPEC pour la validation des outils de collecte de données
 - ▶ les secteurs d'activité et localités à couvrir ;
 - ▶ le mode de contact et les catégories de travailleurs migrants ;
 - ▶ le déroulé des focus-groupe ;
 - ▶ le guide pour les entretiens individuels adressé aux travailleurs migrants ;
- 5- Conduite des contacts et des entretiens en informant régulièrement le BIT et l'ANAPEC ;
- 6- Élaboration et finalisation du rapport préliminaire de l'étude avec prise en compte des commentaires, suggestions et remarques effectués par le BIT et l'ANAPEC ;
Présentation des résultats dans un atelier regroupant les acteurs concernés par l'intégration des travailleurs immigrés.

2- Approche méthodologique

a- Entretiens qualitatifs avec les organismes

Pour chacun des organismes, il s'agira de décrire brièvement :

- ▶ le cadre juridique et le dispositif administratif mis en place pour assurer leur mission d'accompagnement de la migration de travail sur le territoire marocain ;
- ▶ les principales observations sur les conditions d'insertion des migrants (poids du secteur formel et informel ;
- ▶ les caractéristiques des travailleurs migrants, leur âge, niveau éducatif, leur compétences, la stabilité de leur emploi, le niveau de leur salaire, les déclarations qui sont effectués, le point de vue des employeurs, leur conditions de logement, leur santé et leur situation familiale ;
- ▶ la réponse aux pénuries de compétences et les tendances des flux de travailleurs migrants ;
- ▶ le respect des dispositions de la législation du travail relatives à l'emploi et à la non-discrimination ;
- ▶ les conditions de déroulement et les effets sur le marché de l'emploi des opérations de régularisation ;
- ▶ la coopération entre les institutions publiques en matière d'encadrement des travailleurs migrants.

Les organismes qui seront interviewés sont :

- ▶ Le département chargé du suivi de la Stratégie de l'Immigration et de l'Asile ;
- ▶ Le service chargé de l'autorisation de travail des étrangers au Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, les Directions Régionales du Travail et les inspections du travail, dans au moins trois grandes villes ;
- ▶ L'ANAPEC, le service central et les agences régionales et provinciales ;
- ▶ Les associations à but non lucratif concernées à Rabat et dans une autre ville.

b- Entretiens qualitatifs avec les migrants, actifs occupés et chercheurs d'emploi

Pour conduire les entretiens qualitatifs, individuels et de groupe, il est envisagé de constituer un échantillon diversifié selon la zone de résidence au Maroc, sur trois villes. Deux groupes cibles de migrants sont retenus : les actifs occupés d'une part et les chercheurs d'emploi, d'autre part. Les entretiens avec les travailleurs seront effectués séparément pour chacune de ces catégories.

Concernant les chercheurs d'emploi, il faut veiller à en sélectionner 10 pour chacun des secteurs ci-dessous :

- ▶ Agriculture, élevage et pêches
- ▶ Industrie
- ▶ BTP
- ▶ Commerce
- ▶ Services.

Les localités seront concentrées dans les principales villes d'installation et de transit

- ▶ Casablanca et Settat
- ▶ Rabat et Kénitra
- ▶ Tanger ou Tétouan

Les focus-groupes seront effectués pour chacune des villes mentionnées ci-dessus, soit six focus-groupe, trois pour les chercheurs d'emploi et trois pour les actifs occupés.

Les entretiens individuels seront basés sur le questionnaire donné dans la section 4, et pourront être enrichis par les questions spécifiques qui émergeront des focus-groupes.

c- Identification des deux groupes de migrants, actifs occupés et chercheurs d'emploi

Les coordonnées des personnes en situation d'emploi seront transmises par l'ANAPEC, à raison d'une dizaine pour chacun des secteurs ci-dessus.

Les personnes en recherche d'emploi seront contactées par le biais des associations dont la liste est donnée en annexe.

d- Guide d'entretien individuel

Date de l'interview	
Nom de l'interviewer	
Observations	

Section 1 - Caractéristiques de l'interviewé (e)

Age	
Sexe	
Pays de résidence au 1er départ	Rural __ péri-urbain __ urbain __
Zone de résidence au 1er départ	
Pays de naissance	
Date d'entrée au Maroc	
Résidence actuelle	
Situation familiale	Célibataire __ marié __ séparé __ mère célibataire __ Nombre d'enfants __
Statut actuel	
Type de carte de séjour et validité	
Coordonnées	

Section 2 - Type d'activité et parcours migratoire au Maroc

2-1- Quelle est votre situation d'emploi actuelle ?

Actif occupé |__| En recherche d'emploi |__| Étudiant ou en formation |__|

Femme au foyer |__| Retraité |__| Inactif pour une autre raison à décrire :

.....

2-2- Trajectoire à l'intérieur du Maroc

Quels sont les lieux où vous avez résidé au Maroc ? Indiquez la durée des différents séjours.

Localité : Durée : Mois Année :

Localité : Durée : Mois Année :

Localité : Durée : Mois Année :

Pour quelles raisons avez-vous migré ? Emploi |__|, formation |__|, regroupement familial |__|, réseau amical |__|, présence d'une communauté |__| Autres (précisez) :

Section 3 -Niveau d'éducation

Êtes-vous allé à l'école ? oui |__| non |__|

Si oui, Quel est votre dernier diplôme obtenu ? Le niveau de la dernière année d'école ?.....

Quel est le pays d'obtention du dernier diplôme obtenu ? Pays de départ |__|, Maroc |__|

Avez-vous bénéficié d'autres formations ? OUI|__|, non |__|

SI oui ? Lesquelles ?.....

Section 4- Emploi, entrepreneuriat et expérience professionnelle

4-1- Quel était votre statut dans le pays d'origine ou de dernier départ ?

Statut professionnel dans le pays d'origine : employeur |__|, salarié déclaré |__|, salarié non déclaré, aide familial |__|, apprenti |__| auto-entrepreneur |__|, autre (précisez)

Quelle était votre activité ? Dans quel secteur ?.....

Quelles expériences professionnelles avez-vous eues dans le pays de départ ?

.....
.....
.....

4-2- Pour les actifs occupés, quel est votre statut professionnel actuel avant et pendant la crise sanitaire ?

Employeur |__|, salarié déclaré |__|, salarié non déclaré, aide familial |__|, apprenti |__|, entrepreneur|__|, auto-entrepreneur |__|, autre |__|

(Précisez).....

Quelle est votre activité actuelle ? Dans quel secteur opérez-vous ?.....

Quels sont les emplois que vous avez occupés ou les activités professionnelles que vous avez exercées depuis votre arrivée au Maroc ? Sous quel type de contrat ?

.....
.....
.....
.....

4-3 -Pour les entrepreneurs :

Quelle est la forme juridique de votre entreprise ?Date de création |__|? Activité?..... Secteur : ? Nature du capital de départ..... ? Taille|__| ?

Avec quel type de financement exercez-vous votre activité ?

Est-ce la première tentative ? Oui|__|, non |__| Si non pour quelles causes ? Même secteur ? Si non lequel ?.....

À quel (s) service (s) de soutien avez-vous eu accès pour réaliser votre projet ?

.....

Quels sont les contraintes que vous rencontrez dans l'exercice de votre activité ?

.....

Avez- vous l'intention de développer ou de diversifier votre activité ? Oui |__| Non |__|

Si oui, sous quelle forme juridique ? Dans quel secteur ? Branche ?

Qu'attendez-vous de cela ?

Quels sont, selon vous, les facteurs externes favorables à la concrétisation de votre projet ?

Quelles pourraient être les contraintes externes qui peuvent entraver la réalisation de votre projet ?

.....

Section 5- Compétences techniques et Soft Skills

5-1- Compétences techniques : quels sont les principaux savoir- faire techniques que vous maitrisez ? Dans quels domaines pouvez-vous les mettre en œuvre ?

Compétences techniques	Domaine
1-	
2-	
3-	
4-	
5-	

5- 2- Soft Skills : quelles sont les compétences personnelles que vous détenez et qui peuvent constituer une valeur ajoutée pour votre emploi, activité ou projet ?

.....

Quelles langues maitrisez-vous ?

.....

5-3 – Compétences digitales

De quel équipement disposez-vous ? Smartphone |__| Tablette |__| Micro-computer |__|

L'utilisez-vous pour des recherches sur le Web |__| votre correspondance (emails) |__|

Des achats |__| Des calculs |__| Votre emploi du temps |__| Autres travaux à décrire :

Quels logiciels utilisez-vous ?

Avez-vous appris à programmer sur des tableurs ? Oui |__| Non |__|
Connaissez-vous des langages de programmation ? Oui |__| Non |__|
Éprouvez-vous le besoin d'une formation en informatique ? Oui |__| Non |__|
Si oui, indiquez dans quel domaine :
.....

Section 6- accès au marché du travail

6-1- Modalités de recherche d'emploi

Quels canaux avez-vous utilisé pour la recherche d'emploi : ANAPEC |__|, candidature spontanée |__| presse |__| sites d'annonces |__|, réseaux sociaux |__| cabinet d'intérim |__|, réseaux de relations |__|, mawqef |__|, ONG |__|, autre |__| précisez.....

Quel type de transport utilisez-vous dans votre recherche d'emploi ?.....

Comment vous tenez-vous informé des opportunités d'emploi ?
.....

Connaissez-vous l'ANAPEC ? Si Oui, pouvez-vous m'en parler ? Connaissez-vous d'autres agences d'intérim ? Ou d'autres services d'intermédiation ? Si oui, lesquels ?
.....

Avez-vous déjà bénéficié des services de l'ANAPEC ? si lesquelles ?.....

Avez-vous bénéficié des services des agences d'intérim ou des bureaux de recrutement ?
.....

6-2- - Intentionnalité entrepreneuriale

Avez-vous l'intention de créer une entreprise ? Oui |__| non, |__| Si oui, sous quelle forme ?

Pour quelle activité ? Dans quel secteur ? Quand ? Pour quelles raisons ?.....
.....

En quoi c'est important pour vous ? quelles sont vos principales motivations ?
.....

Vous êtes-vous informé (e) sur les démarches à suivre auprès des services d'aide à la création d'entreprise ? Si oui, lesquels ?

Est-ce la première tentative ? oui |__| non |__| Si non dans le même secteur ? oui |__|, non |__| Si non lequel et pour quelles causes ?
..... Avez-vous suivi des formations en entrepreneuriat ? oui |__|, non |__| Si oui, où ?

.....
Y- a-t-il des expériences de création d'entreprise dans votre famille ou votre entourage ?

.....
Quels sont, selon vous, vos atouts pour mener à bien votre projet de création d'entreprise ?

Quels seraient, selon vous les obstacles qui pourraient entraver votre création d'entreprise ?

Au niveau personnel :

Extérieurs à vous ? :

6-2- Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre recherche d'emploi, dans votre travail ou dans la réalisation de votre projet d'entreprise ?

.....
.....
.....
.....
.....

6-3- Dans l'idéal, dans quel emploi métier ou activité vous sentirez- vous le plus performant (e) ?

.....
.....

6-4- Besoins en formation

De quelle(s) formation(s) professionnelle auriez-vous besoin pour réaliser votre projet professionnel ou développer votre activité ?

.....
.....
.....
.....

Quelle question auriez-vous aimé que je vous pose concernant le sujet de cet entretien ?

Remerciements

d- Déroulé focus group migrants, réfugiés et accès au marché du travail

<p>Objectifs du focus group :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Connaitre les profils socio-économiques des travailleurs/euses migrant-es▶ Identifier les trajectoires professionnelles (statut professionnel au pays de départ, différentes activités exercées depuis, activité actuelle)▶ Relever les compétences techniques et comportementales des travailleurs/euses migrant-es▶ Identifier les obstacles à l'accès au marché de l'emploi et au maintien dans l'emploi▶ Recueillir les propositions d'amélioration des participant (e) s	<p>Modalités d'animation :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Technique du Groupe Nominal (TGN)▶ Dessin cartographique de la trajectoire professionnelle▶ Technique de visionning▶ Travaux de sous-groupes
--	---

Durée	Thèmes	Objectifs	Modalités/déroulement
PREMIERE PARTIE : Profils et trajectoires			
10 mn	<p>Présentation de l'étude et de l'équipe</p> <p>Présentation de l'objectif du Focus group</p> <p>Présentation des règles de fonctionnement et du cadre</p>		
10 mn 40 mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ice breaker ▶ Présentation des participant (e) s selon le pays de départ, le niveau d'éducation et l'activité actuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusion ▶ Recueillir les qualifications, diplômes et niveaux d'éducation 	Tour de table
30 mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trajectoire professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Etablir un relevé des différentes activités exercées depuis l'arrivée au Maroc ▶ Relever les différences entre les activités dans le pays de départ et les activités exercée au Maroc 	<p>Carte-dessin de la trajectoire professionnelle incluant les localités, la durée du séjour, les activités exercées depuis</p> <p>Travail en individuel</p> <p>Question : quels sont les emplois que vous avez occupés ou les activités professionnelles que vous avez exercées dans votre pays de départ et depuis votre arrivée au Maroc ? leur durée ? Dans quelles localités successives ? Sous quel type de contrat ? (Initiales du type de contrat)</p>
40 mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compétences techniques ▶ Compétences transversales (Soft Skills) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Etablir un relevé de l'expérience professionnelle et des domaines de compétence 	<p>TGN (prévoir fiches cartonnées de 2 couleurs)</p> <p>Question 1 : quels sont les principaux savoir- faire techniques que vous maîtrisez, dans quels domaines ? (Fiches cartonnées)</p> <p>Questions 2 : quelles autres compétences (personnelles, digitales, linguistiques, artistiques ou autres) pourraient constituer une valeur ajoutée ? (Fiches cartonnées)</p>

Durée	Thèmes	Objectifs	Modalités/déroulement
DEUXIEME PARTIE : Accès au marché de l'emploi			
1h 30mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accès à l'information ▶ Obstacles à l'accès au marché de l'emploi ▶ Propositions d'amélioration 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les modalités de recherche d'emploi ▶ Mesurer le degré de connaissance des mécanismes d'intermédiation ▶ Identifier les obstacles à l'accès au marché de l'emploi ▶ Recueillir les propositions des participant (e) s 	<p>Tour de table Question 1 : quels canaux avez-vous utilisé pour la recherche d'emploi ? Question 2 : quel organisme d'insertion connaissez-vous ?</p> <p>TGN avec priorisation Question : quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre recherche d'emploi, dans votre travail ou dans la réalisation de votre projet ? Variante : quelles difficultés avez-vous vécues ou observées chez les autres ?</p> <p>1- Rédaction en individuel, classement des propositions au tableau 2 - Priorisation</p> <p>Travaux de sous-groupe Restitution et synthèse</p>
30 mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besoins en formation et en accompagnement pour l'auto-emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les besoins en formation et en accompagnement pour l'auto- emploi 	<p>Modalité : projection dans le futur (technique de la carte postale) Question 1 : dans l'idéal, dans quel emploi métier ou activité vous sentirez- vous le plus performant (e) ? Quelle activité correspondrait le mieux à vos compétences ? Question 2 : de quelle formation ou type d'accompagnement auriez-vous besoin pour réaliser votre projet professionnel ?</p>
TROISIEME PARTIE : identification des besoins en formation et en accompagnement			
5 mn	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Clôture et Remerciements 		



ANAPEC : 4 Lot La Colline, Entrée B-Sidi Maarouf, Casablanca.

OIT : Angle Av. Azzaitoun, Rue Annaranj, Secteur 14, Bloc A, Rabat.



Ce programme est financé par
l'Union européenne



AGENCE ITALIENNE
POUR LA COOPÉRATION
AU DÉVELOPPEMENT



Organisation
internationale
du Travail



appel à la
migration équitable
pour le maghreb
Travail Décent - Protection - Gouvernance



THAMM
Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa