

## **Les migrants hautement qualifiés des pays en développement (le cas du Maroc) : Etat des lieux et perspectives**

## **Highly qualified migrants from developing countries (the case of Morocco): State of play and perspectives**

**KASBAOUI Tarik**

Enseignant-Chercheur

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Casablanca

Université Hassan II

Laboratoire de Recherche Prospective en Finance et Gestion  
Maroc

**t.kasbaoui@encgcasa.ma**

**EL YAMANI Kaoutar**

Enseignante-Chercheuse

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Casablanca

Université Hassan II

Laboratoire de Recherche Prospective en Finance et Gestion  
Maroc

**k.elyamani@encgcasa.ma**

**AIT LARBI Fatima Ezzahra**

Doctorante

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Casablanca

Université Hassan II

Laboratoire de Recherche Prospective en Finance et Gestion  
Maroc

**fz.aitlarbi@gmail.com**

**Date de soumission** : 19/03/2023

**Date d'acceptation** : 20/05/2023

**Pour citer cet article** :

KASBAOUI T. et al. (2023) « Les migrants hautement qualifiés des pays en développement (le cas du Maroc) : Etat des lieux et perspectives », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 6 : Numéro 2 » pp : 1258 - 1283

## Résumé

Aujourd'hui, la migration hautement qualifiée pose une grande problématique pour le Maroc en termes des matières grises, de compétences, autant de qualificatifs afin de valoriser la capacité à créer, à innover. Par conséquent, le départ de ces migrants est considéré comme une perte sur plusieurs niveaux. D'une part, les migrants qualifiés, qui ont coûté trop chers en termes d'investissements dans le capital humain, ne contribuent pas à l'activité économique nationale et d'autre part, le Maroc ne bénéficie pas de leurs savoirs, leurs connaissances et leurs expériences au sein des institutions de notre milieu socio-économique. Cet article se propose alors d'élucider le rôle du capital humain dans le développement économique. L'expérience abordée est celle de l'économie marocaine. Le problème crucial de ce pays est que sa spécialisation dans des activités peu intensives en capital humain va non seulement inciter les acteurs économiques à ne pas investir dans l'éducation, mais aussi inciter les travailleurs qualifiés à migrer vers les pays développés.

**Mots clés :** Migrations internationales, Fuite des cerveaux, Capital humain, Mobilité des travailleurs immigrés

## Abstract

Today, highly qualified migration poses a major problem for Morocco in terms of brainpower, skills, so many qualifiers in order to enhance the ability to create and innovate. Therefore, the departure of these migrants is seen as a loss on several levels. On the one hand, qualified migrants, who have cost too much in terms of investment in human capital, do not contribute to national economic activity and on the other hand, Morocco does not benefit from their knowledge, their knowledge and their experiences within the institutions of our socio-economic environment. This article therefore proposes to elucidate the role of human capital in economic development. The experience discussed is that of the Moroccan economy. The crucial problem of this country is that its specialization in activities that are not very intensive in human capital will not only encourage economic actors not to invest in education, but also encourage skilled workers to migrate to developed countries.

**Keywords :** International migrations, Brain drain, Human capital, Mobility of immigrant workers

## Introduction

La migration hautement qualifiée est une caractéristique de la mondialisation. Elle est appelée à se développer et à s'amplifier dans l'avenir. Le phénomène prend une importance considérable depuis la fin du siècle dernier. Cette migration se fait dans différents sens : Sud-Sud, Nord-Sud, Nord-Nord et, enfin, Sud- Nord. De ces différentes formes de migration, c'est cette dernière qui nous interpelle de par ses incidences économiques sur les pays en développement. L'article se concentre sur la migration hautement qualifiée (MHQ) plutôt que sur des termes plus populaires parce que la MHQ intègre plusieurs termes qui sont utilisés pour qualifier ce type de mouvement de population : la circulation des cerveaux, l'exode des compétences optimales, la fuite des cerveaux, le gaspillage des cerveaux, l'échange des cerveaux, la globalisation des cerveaux et l'exportation des cerveaux, la migration des compétences, le déplacement des expertises, brain drain etc (Lowell and Finadlay, 2001 : 6).

Le terme "brain drain" (fuite des cerveaux) a été popularisé dans les années cinquante en référence à la migration vers les États-Unis de scientifiques de premier rang en provenance de pays tels que le Royaume-Uni, le Canada ou l'ex-Union Soviétique ; ce terme est désormais utilisé dans un sens plus large pour désigner la migration de capital humain (c'est-à-dire d'individus hautement éduqués, titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent) des pays en développement vers les pays industrialisés. Au cours des deux dernières décennies, l'ampleur du brain drain a atteint des proportions phénoménales. Il reste que pour l'essentiel, la migration du capital humain qualifié participe de la mondialisation croissante de l'économie, mondialisation qui renforce la tendance naturelle du capital humain à s'agglomérer là où il est déjà abondant.

Actuellement, on assiste à un foisonnement d'expressions pour désigner cette forme de migration: migration élitiste, exode des cerveaux, drainage des compétences, fuite du savoir, exode des intellectuels, transfert inverse de technologie,...Bien qu'elle soit de plus en plus placée sous les feux de l'actualité, la question reste peu explorée et mal maîtrisée. La problématique étant assez complexe et multidisciplinaire, elle interpelle le sociologue, l'économiste, le politologue le démographe, le juriste et autres disciplines. Par ailleurs, l'évaluation quantifiée de cette forme de migration reste difficile faute de données statistiques fiables.

Le Maroc est concerné par le phénomène de la migration du capital humain qualifié et ne peut l'empêcher. Certaines de ses compétences optent pour la vie à l'étranger, comme c'est d'ailleurs

le cas de la plupart des pays du Sud actuellement. Le Maroc, qui a ratifié une grande partie des instruments internationaux des droits de l'homme, ne peut entraver ce principe en restreignant le droit à la liberté de mouvement de ses citoyens ou en empêchant ses compétences de s'expatrier. Certaines compétences étrangères résident aussi dans le pays. Ainsi, au Maroc, les migrants qualifiés sont en premier lieu des membres de la diaspora marocaine. Ils sont ensuite des étrangers qui ont immigré dans le pays pour diverses raisons, mais principalement pour y travailler ou pour se rendre en Europe ou ailleurs.

Cet article se propose alors d'élucider le rôle du capital humain dans le développement économique. L'expérience abordée est celle de l'économie marocaine. Le problème crucial de ce pays est que sa spécialisation dans des activités peu intensives en capital humain va non seulement inciter les acteurs économiques à ne pas investir dans l'éducation, mais aussi inciter les travailleurs qualifiés à migrer vers les pays développés. Cet article avait pour ambition de répondre à quatre questions centrales : Quel est le rôle du capital humain au Maroc ? Quels sont les déterminants de départ du capital humain qualifié au Maroc ? Y a-t-il des effets sur le Maroc ? Quelles sont les stratégies et les politiques de retour de ces migrants qualifiés et quel est leur rôle dans le développement du pays d'origine ?

## **1. Poids du capital humain et la formation au Maroc**

Le développement du capital humain constitue un outil essentiel pour assurer une croissance économique soutenue. Le savoir est devenu un facteur primordial du développement des nations. A une époque marquée par la mondialisation, la libéralisation des échanges et l'accélération du progrès technique, le capital humain devient un investissement immatériel qui peut faire progresser et soutenir la productivité, l'innovation et la recherche et développement.

### **1.1. Croissance endogène et capital humain**

Le capital humain est reconnu comme un facteur déterminant dans la croissance économique en complément du capital physique. Cette idée n'est certes pas neuve puisqu'elle était déjà présente chez Adam Smith lorsqu'il comparait la rentabilité attendue d'un homme éduqué et compétent à celle d'une machine dispendieuse. De même, le constat qu'il n'est de richesse que d'hommes n'est pas nouveau : il traverse l'histoire de la pensée économique, depuis les mercantilistes, qui considéraient la population comme la vraie source de richesse des nations, en passant par Say, Marx, ou Walras dont les constructions contiennent au moins implicitement

une conception du rôle économique du capital humain (Beaud M. et Dorstaler G., 1993, p. 160). La théorie du capital humain se base sur l'importance de la formation et de l'éducation. Le capital humain est considéré comme un actif, comparable aux actifs physiques ou financiers. Les investissements immatériels peuvent provoquer des externalités positives car ils permettent une acquisition et une transmission des savoirs plus efficace. L'immatériel est le complément indispensable aux acquisitions de matériels sophistiqués.

Selon Amable et Guellec (Amable A. et Guellec D., 1992), le capital humain peut être défini comme la somme des capacités ayant une efficacité productive incorporée aux individus. Ces capacités peuvent être diverses : santé, force physique, connaissances générales ou techniques. Le capital humain a donc la caractéristique d'être de l'information, du savoir (comme la technologie) et d'être appropriable par des individus puisqu'il leur est incorporé.

Les modèles de la croissance endogène (Guellec D., 1992, pp. 41-50) puisent en partie leurs sources microéconomiques dans la théorie du capital humain. Le modèle de Lucas (Lucas R.-E., 1988, pp. 3-42), par exemple, mettant l'accent sur le poids de l'éducation dans la croissance, est construit, dans la lignée des thèses de Becker, sur l'hypothèse que l'individu produit son capital à partir de lui-même, en gérant librement le partage de son temps entre production et éducation. Lucas se différencie cependant de Becker lorsqu'il pose l'hypothèse que la personnalisation du capital humain n'empêche pas l'existence d'externalités de connaissances, même si elle tend à en limiter la diffusion.

L'intégration du capital humain au sein des facteurs de croissance endogène a été proposée pour la première fois par Lucas en 1988, même si l'éducation, qui assure la production de nouveau capital humain, avait déjà été prise en compte par Denison en 1967. Dans le modèle de la croissance endogène, le capital humain est supposé avoir un effet semblable à celui du capital physique. Le modèle de Lucas (1988) situe la source de la croissance dans l'accumulation du capital humain qui est effectuée par les individus dans le cadre de rendements croissants. L'efficacité de chaque individu dans la production du bien final est d'autant plus grande que le niveau moyen du capital humain est élevé, cela constitue un effet externe positif relatif à l'accumulation individuelle de capital humain. Lucas privilégie le capital humain sur la technologie comme facteur de croissance car la technologie est un bien public, accessible par tous et qui ne peut donc expliquer les différences économiques entre les pays, alors que le capital humain, comme la technologie, est du savoir. Mais il a pour particularité d'être incorporé aux individus, ce qui lui confère la double propriété de rivalité et d'exclusivité. Ces

caractéristiques semblent *a priori* interdire l'apparition d'externalités liées à l'éducation. Lucas intègre cependant dans son modèle une hypothèse d'externalité de réseau du capital humain, l'idée étant que le capital humain d'un individu est d'autant plus efficace qu'il peut partager et échanger son savoir et ses idées avec d'autres personnes de même niveau.

## 1.2. Système éducatif marocain

Le secteur éducatif marocain en tant qu'entreprise de formation, de qualification et de compétence a subi des détériorations qualitatives durant la phase de l'ajustement. Il continue à être un système socialement et efficacement peu performant. L'analyse de ce système permet d'en appréhender le dysfonctionnement par rapport aux besoins de l'économie. En effet, la politique économique d'ajustement structurel du Maroc, mise en place avec le Fonds monétaire international (FMI) en 1983, laisse subsister des inégalités et dégrade le développement du capital humain. Elle néglige, en conséquence, des secteurs importants de l'économie, notamment l'emploi, l'éducation et la technologie. Secteurs vitaux et stratégiques qui, négligés, laissent peu de place à une véritable politique d'éducation, de formation, du développement des connaissances et d'innovation. Ainsi, devant les contraintes financières, le système scolaire marocain s'inscrit dans une stratégie de production des diplômés de masse au détriment des diplômés possédant des qualités de création et d'innovation.

La mise en œuvre de la politique d'ajustement scolaire dans les années 1980 et son préalable - la réforme du secteur éducatif - s'accompagnera de la détérioration de la plupart des indicateurs éducatifs. De 1982-1983 à 1987-1988, les taux de croissance (national, rural, urbain et par sexe) sont négatifs. Cependant, le rapport du Fonds des Nations Unies en 2001 fait état d'une situation catastrophique pour le Maroc en ce qui concerne les indicateurs sociaux. Enfin, bien que la politique d'ajustement structurel, poursuivie au Maroc, ait eu un impact positif sur les grands équilibres financiers internes et externes, il n'en demeure pas moins qu'elle a occulté la question des investissements immatériels et tous les indicateurs sociaux, dans un pays désormais arrimé à l'Europe.

L'épanouissement du capital humain commence par l'apprentissage primaire c'est-à-dire l'enseignement originel qui est dispensé à la naissance de chaque individu, acteur du développement social, économique et technologique d'un pays. L'école est ainsi le lieu privilégié de cet apprentissage mais aussi celui de l'acquisition de tous les savoirs et la capacité

à les développer. Le niveau d’alphabétisation et plus généralement <sup>1</sup> (Indicateur de développement humain), nous donne une idée sur la capacité d’un pays à créer et acquérir le savoir. En effet, le rapport mondial 2007 du PNUD sur l’indicateur du développement humain, établi par les Nations Unies (IDH d’espérance de vie, de niveau d’instruction et de taux d’alphabétisation des adultes) rapporte que le Maroc se situe au 126<sup>ème</sup> rang mondial. Mais cet indicateur a des lacunes. Il est une moyenne nationale, au même titre que le revenu réel par habitant, alors qu’on sait bien que l’utilisation des moyennes laisse passer inaperçus des écarts considérables dans la répartition des indicateurs, en fonction du sexe, de la culture ou de la région. Il existe aussi au sein d’un même pays des disparités très significatives entre régions, entre sous-régions, entre zones urbaines et rurales, et entre les sexes. Il s’avère donc indispensable de réviser l’IDH afin qu’il puisse refléter ces différences de répartition. Le deuxième grand problème que pose l’IDH est de savoir ce que mesure ce dernier. Est-ce une mesure normative d’un standard de vie souhaitable ou une mesure d’un niveau de vie ? Mesure-t-il la qualité de la vie ?

### 1.3. Crise du système éducatif marocain

La crise de l’enseignement public au Maroc est un problème unanimement reconnu par les différents acteurs du champ politique et social. Depuis les années quatre-vingt, la presse n’a cessé de dénoncer les carences du système éducatif déficient.

Au Maroc, la scolarité est gratuite ; les élèves doivent toutefois payer le transport et les fournitures scolaires. Le primaire dure six ans, le niveau intermédiaire trois ans, et le secondaire trois années. Il existe deux types d’écoles secondaires au Maroc : les lycées techniques et les lycées d’enseignement général préparant à l’université. L’enseignement se fait en arabe pendant les deux premières années du primaire, puis en arabe et en français pour le reste de la scolarité. Le Maroc est doté de plusieurs universités modernes. Plus particulièrement, la structure démographique du Maroc – 60 % ont moins de 25 ans- et le taux d’analphabétisation (Ministère de l’Economie et des Finances, 2001) 47 % suffisent à démontrer l’acuité du problème de l’éducation. L’effort financier de l’Etat est pourtant massif dans ce secteur : il représente 25 %

---

<sup>1</sup> L’IDH est basé sur trois dimensions liées aux capacités dont disposent les individus. C’est ainsi que la longévité (critère d’espérance de vie) est une dimension qui exprime la capacité à vivre longtemps et en bonne santé. Le niveau d’éducation reflète l’aptitude à acquérir des connaissances susceptibles de permettre à l’individu l’intégration au sein d’une communauté. L’accès au revenu nécessaire pour assurer un niveau de vie convenable exprime la capacité de mener une vie saine.

du budget de l'Etat et plus de 6 % du PIB. Le problème naît à l'évidence de la structure de cet enseignement et des principes qui en guident l'organisation.

Sur la population des 6-7 ans, seuls 83 % des enfants accèdent à l'école. Encore cette moyenne doit-elle être largement relativisée tant les disparités sont fortes entre villes et campagnes ou entre garçons et filles. La langue d'enseignement est l'une des premières données importantes du problème. En effet, après un enseignement scolaire arabisé, les étudiants se trouvent en « rupture linguistique » au seuil de l'enseignement supérieur – essentiellement dispensé en français dans les disciplines comme la médecine ou les sciences économiques-, la « sphère économique » étant par ailleurs essentiellement francophone. La deuxième donnée du problème est celle de la gratuité, qui a été, avec le principe de l'arabisation, longtemps considérée comme un sujet tabou au Maroc. Or, si l'intention est désormais de confirmer la gratuité dans l'enseignement primaire, de garder un système proche de la gratuité au-delà, il est envisagé de renoncer à la gratuité dans l'enseignement supérieur. A ce sujet, Boukhssimi estime que « c'est dans la standardisation outrancière » (Boukhssimi D., 1997, p. 39) que résident les principales sources de la crise qui secoue le système éducatif marocain à savoir : taux d'analphabétisation galopant, sureffectifs, taux de diplômés au chômage en croissance, grèves des étudiants, incapacité de la formation universitaire à s'insérer efficacement dans le tissu productif, et arabisation de l'éducation sans démagogie tout en développant la plurilinguisme dès le plus jeune âge des élèves.

Par ailleurs, la rentabilité interne et externe du système éducatif est particulièrement faible. En effet, le rendement externe souffre d'une grave inadéquation entre la formation dispensée et les besoins de l'économie. L'un des enjeux sera à la fois de combler le fossé qui sépare aujourd'hui le monde de l'entreprise et celui de l'université mais aussi de valoriser au mieux « la matière grise technologique » marocaine.

#### **1.4. Révolte des « diplômés au chômage » : le début d'une crise**

Le chômage des diplômés est dû à une mauvaise orientation des étudiants et à un déséquilibre entre besoins et ressources dans les différents secteurs de la vie économique ; les diplômés de l'enseignement supérieur connaissent aujourd'hui des graves difficultés d'emploi, signes de faible efficacité externe du système de formation. Les difficultés actuelles révèlent la disproportion entre le nombre de sortants et les capacités d'absorption de l'économie et le

décalage ruineux entre l'économique et le social. Le chômage des cadres constitue, à cet égard, un phénomène sociétal.

Il faut signaler qu'après la vague massive de recrutement des années 1980, les recrutements d'universitaires sont gelés, sauf en Sciences économiques et Droit actuellement. Cette situation va justifier la révolte des « Docteurs au chômage », durant la seconde moitié des années 1990. En réalité, le gel du recrutement du potentiel de recherche scientifique marocain s'avère être un problème crucial à l'heure actuelle. En 1998, Driss Basri, ancien ministre de l'intérieur à Rabat, intervient et attribue ainsi quelques centaines de postes. En 1999, quelques 800 demandeurs d'emplois ont été embauchés. Ces recrutements n'ont pas pu mettre en exergue les compétences intellectuelles et scientifiques de ces docteurs. Ces derniers ont eu, certes, une embauche souvent inadaptée à leur formation doctorale, voire même disciplinaire. La crise marocaine de l'enseignement supérieur, suite au gel des recrutements, semble se perpétuer au vu de la manifestation du mercredi 27 octobre 1999 qui a rassemblé plus de 4000 diplômés.

A la fin de l'année 2000, le Maroc comptait 200 000 diplômés au chômage, un tel chiffre renvoie à l'insuffisance de la croissance et la destruction des emplois par l'ouverture accélérée de l'économie marocaine. Il révèle aussi l'inefficacité du système de formation qui restera incapable de produire des diplômés aptes pourvoir les emplois proposés. On peut également noter que le secteur privé au Maroc n'accorde aucune importance au capital humain, les entrepreneurs marocains croient beaucoup au bas salaire comme seul moyen de compétitivité au niveau international. Malgré ces carences, les programmes et les contenus de la formation restent inchangés.

## **2. Causes déterminantes DE LA Migration du capital humain qualifié (MCHQ)**

Afin de contrôler la migration, il est crucial de comprendre pourquoi les gens émigrent. La migration du capital humain qualifié est le produit d'une conjonction de plusieurs facteurs. Cette multitude de causes semble entretenir une forte propension à émigrer. Les logiques qui soutiennent cet afflux sont à la fois endogènes et exogènes (push and pull factors). Bien qu'il y ait quelques facteurs qui peuvent être identifiés sur plusieurs pays comme les forces de la « pulsion » ou de « l'attraction » stimulant la migration dans la plupart des cas, la seule manière de comprendre la dynamique impliquée dans la migration du capital humain qualifié est l'analyse des variables dans le contexte d'une région ou d'un pays spécifique.

## 2.1. Facteurs endogènes

Ils sont de différentes natures et ne présentent pas la même intensité dans tous les pays. Ces facteurs sont d'ordre :

- ❖ économique : l'existence de fractures économiques entre le Nord et le Sud ;
- ❖ politique : la carence des mécanismes démocratiques assurant l'égalité des chances à tous (la méritocratie);
- ❖ professionnel : l'incapacité de l'économie nationale à répondre aux aspirations de ceux qui ont acquis un haut niveau de qualification ;
- ❖ le chômage total ou partiel souvent imputable à l'inadéquation entre la politique de l'enseignement, la politique de l'emploi et la politique scientifique et technologique ;
- ❖ la défaillance d'un système entrepreneurial qui se distingue par le peu d'importance qu'il accorde à la recherche et développement et par un sous encadrement de l'entreprise marocaine;
- ❖ la modicité du budget consacré à la recherche : globalement, les dépenses totales affectées au Maroc représentent moins de 0,3% du PIB, largement inférieur aux taux enregistrés dans les pays développés (2% dans les pays de l'UE) ;
- ❖ la faiblesse des moyens de stimulation intellectuelle (laboratoires, bibliothèques, associations professionnelles) et l'inertie bureaucratique.

## 2.2. Facteurs exogènes

L'incubation du projet d'émigrer est souvent enclenchée sous l'effet de facteurs exogènes, le phénomène étant intensifié par une demande internationale du capital humain qualifié. La mondialisation en cours joue un rôle important dans l'accélération de cette migration des élites. Les restructurations des systèmes productifs engendrent un accroissement des besoins en personnel hautement qualifié. Ce constat s'accompagne par des politiques parfois agressives de recrutement comme en témoigne la « Green card » en Allemagne et qui engendrent la prolifération de sociétés de recrutement et la multiplication des sites spécialisés dans « la chasse aux talents ».

D'autres facteurs exogènes d'ordre professionnel incitent cette élite à passer du stade latent à l'acte d'émigrer. Il s'agit d'un environnement attractif dans les pays développés marqué par des conditions de travail et de vie séduisantes : une recherche d'excellence ; une flexibilité organisationnelle ; un esprit de compétition et de concurrence ; des perspectives de promotion

dans l'emploi et dans l'accès aux opportunités ; des attractions sectorielles liées aux nouveaux métiers des nouvelles technologies. Ces facteurs d'ordre professionnel sont soutenus par d'autres plutôt d'ordre personnel : les incitations salariales, les systèmes de promotion et les opportunités offertes ; des systèmes de sécurité sociale performants ; des possibilités d'aider les parents et d'avoir accès à un choix important pour la scolarité des enfants.

Zimmermann (1996) distingue entre les facteurs qui « poussent » les gens hors de leurs pays d'origine et les facteurs qui les « attirent » vers un nouveau pays « d'accueil ». Pour le compte des premiers, on peut mentionner les conditions intérieures défavorables telles que la capacité éducative peu satisfaisante, les bas niveaux de vie, les limitations de la technologie, une mauvaise adéquation de la formation et de l'emploi et l'incertitude du lendemain, le malaise politique, les conflits armés, l'absence de politiques de main d'œuvre réalistes et l'instabilité économique (Chang, 1999).

### 2.3. Facteurs de la « pulsion »

Les barrières à la réalisation des objectifs éducationnels ou le manque de perspectives de carrière (par exemple en raison des coupures dans le budget alloué aux universités publiques, comme c'est le cas dans la plupart des pays africains) peuvent agir comme un facteur de « Pulsion » vers la migration. L'établissement d'une filiale d'une compagnie internationale, ou la re-localisation des usines, pousse également les travailleurs qualifiés vers l'étranger, particulièrement vers le monde développé où certaines compagnies TI re-localisent des catégories de personnel qualifié dans des pays tels que l'Inde. Il existe des preuves que la détérioration des conditions économiques est responsable de la fuite des cerveaux de l'Afrique du Sud (Bhorat and al., 2002). Cependant, pour les Blancs Sud-Africains qualifiés, la désaffection par rapport à la situation politique et la perte de confiance en la capacité du Gouvernement à améliorer les conditions de vie - particulièrement les violations des droits de l'homme - semble jouer un rôle additionnel important.

Les facteurs de « Pulsion » peuvent être récapitulés comme suit : (Migration Mondiale 2003 : 218) :

1. Des salaires plus élevés à l'étranger bien qu'il y ait des cas de sous-emploi : Exemple des Africains détenteurs de diplôme de doctorat qui conduisent des taxis ou travaillent dans des hôtels et dans des agences des sécurités ;
2. Une plus grande mobilité du travail et un développement de la carrière professionnelle ;

3. Peu de contrôles bureaucratiques et niveaux de vie élevés ;
4. Acquisition de qualifications de haut niveau impossible chez soi étant donné que le secteur de l'Enseignement Supérieur manque de ressources et de personnel ;
5. Bourses étrangères et soutien à l'éducation ;
6. Les conditions de vie socio-économique peu satisfaisantes et les conditions de privation des populations africaines dans bon nombre de pays ;
7. Présence active des agents de recrutement.

#### **2.4. Facteurs d'«attraction »**

Les facteurs d'attraction comptent parmi eux les meilleures opportunités personnelles et professionnelles dans le pays d'accueil, les politiques favorables à l'immigration des personnes les mieux-instruites, les écarts de salaires, la différence de qualité de vie, les opportunités d'éducation pour les enfants, l'interaction avec d'autres professionnels, la stabilité politique, et la sécurité de l'emploi (Hillman and Weiss, 1991 ; Porés, 1991). Les pays tels que le Canada, la Nouvelle Zélande, l'Allemagne, les Etats Unis et le Royaume Uni ont maintenant des politiques agressives de recrutement des étrangers hautement qualifiés pour augmenter leur propre main d'œuvre qualifiée, particulièrement dans une économie mondiale globalisée où les travailleurs intellectuels sont très recherchés.

Dans une perspective économiste, la motivation fondamentale pour la migration est l'espoir d'un gain net. Il y a au moins deux avantages économiques potentiels à la migration pour ceux qui prennent part au marché du travail. Le premier est lié aux gains sur le marché du travail ou au revenu plus généralement. Le second avantage concerne l'emploi. Les gens peuvent se déplacer pour augmenter leur revenu sur le marché du travail ; la migration est alors le résultat du processus de recherche de travail. Ils peuvent aussi se déplacer en vue d'augmenter la probabilité de trouver du travail ; dans ce cas, la migration est une partie intrinsèque de la recherche du travail.

Les compétences marocaines s'expatrient surtout pour le travail. Les conditions de travail dont elles bénéficient dans leur pays de résidence sont généralement meilleures que celle que leur offre leur pays d'origine. Les Marocains qui émigrent choisissent la vie à l'étranger, mais c'est surtout leurs employeurs qui les choisissent. En fait, la migration pour le travail a toujours été choisie par les pays d'accueil des travailleurs migrants (particulièrement les pays riches) étant donné que dans la plupart des cas, ces pays n'encouragent et n'acceptent que les personnes qui

sont demandées sur leur marché de travail. Ces compétences marocaines à l'étranger sont devenues des pourvoyeurs de l'intelligence pour leurs pays d'accueil, mais aussi « travailleurs de la connaissance » dans le nouvel ordre mondialisé et nouveaux acteurs de la coopération internationale.

Il semble même qu'aujourd'hui, « l'immigration marocaine au Québec est plus importante que l'immigration française. On compte près de 100.000 Marocains au Canada, immigrants ou étudiants de passage, dont 80% sont installés au Québec. Environ 2.500 d'entre eux traversent l'Atlantique chaque année » (Bladi, 2009, <http://www.bladi.net/emigration-ces-marocains-qui-partent-au-canada.html>). L'émigration des compétences marocaines vers le Canada, et plus particulièrement vers le Québec, semble être de plus en plus choisie par les Marocains depuis quelques temps. Cette migration s'inscrit aussi dans les orientations de la politique migratoire de ce pays. Un spécialiste marocain de la migration a souligné, en abordant le thème de « Mondialisation et exode des compétences : le cas de la politique québécoise de l'immigration à l'égard des candidats marocains », que « les nouvelles orientations des politiques au Nord tendent à encourager/faciliter l'accueil et le séjour de certaines catégories de profils de professionnels étrangers ». Il ajoute que « la politique des quotas en est un des aspects visibles car elle contient l'idée de sélection en fonction des besoins et des intérêts ». L'auteur a précisé dans son étude que « la politique québécoise d'immigration à l'égard notamment des marocains s'inscrit dans cette tendance » (Conférence de Mohamed DIOURY, 2001, <http://www.afrology.com/eco/fuitecerv.html>).

La même étude a conclu que les Marocains vivant au Québec sont plus scolarisés que la moyenne des autres immigrants et qu'ils le sont davantage par rapport à la moyenne des Québécois. L'auteur déduit que « cette situation représente un apport net positif pour le Québec et une perte nette pour le Maroc » (Conférence de Mohamed DIOURY, 2001, <http://www.afrology.com/eco/fuitecerv.html>).

### **3. Incidences de la migration du capital humain qualifié**

Le coût de l'exode des compétences comprend différentes composantes : le coût de formation depuis le préscolaire et le coût d'opportunité pour le pays d'origine : ce que perd ce pays en l'absence de la compétence formée (productivité, revenus, etc.). A ces coûts il serait possible d'ajouter d'autres coûts complémentaires : les coûts assumés par les familles des personnes

formées (éducation, santé, logement, loisirs...) ; le coût résultant de l'absence de la personne formée sur sa famille et éventuellement les enfants...

L'évaluation du coût de la migration du capital humain qualifié exige la disponibilité de données diverses et assez détaillées. Or, dans le cas du Maroc, un certain nombre de ces données sont soit non disponibles, soit difficiles d'accès. Par exemple, le coût de formation d'un ingénieur nécessite l'examen conjoint des budgets de fonctionnement et des budgets d'investissement des instituts et écoles de formation de ces ingénieurs (tout comme ceux des institutions scolaires depuis le préscolaire jusqu'à l'université). Or, dans la plupart des cas, les informations sur l'investissement et sa composition interne sont difficiles à produire.

### 3.1. Coût de la formation d'un ingénieur

Le Maroc consacre une part importante de ses efforts financiers au secteur de l'éducation. En 2007, le budget consacré à l'éducation nationale et à la formation professionnelle représente le quart du budget général de l'Etat. Le coût de formation d'un ingénieur comprend le primaire, le collégial et le secondaire qualifiant, les classes préparatoires et l'école d'ingénieur (ONG américaine Human Rights Watch, 2009) . Les données relatives à l'année 2005 montrent que la formation d'un ingénieur au Maroc coûte, avant l'accès à l'école ou institut d'ingénieur, en moyenne 95.460 dirhams (12 000 dollars environ).

Les branches où on enregistre les plus grands déficits et qui donnent lieu à une guerre des talents sont les NTIC. Les recruteurs du monde entier se disputent ces spécialistes, puisant principalement dans certains pays comme l'Inde dont 43 000 informaticiens se sont expatriés en 1999 et 50 000 en 2000. C'est l'intérêt porté à ces spécialistes qui explique comment les lauréats les plus convoités au Maroc sont ceux des trois grandes écoles : Institut National des Postes et Télécommunications (INPT), Ecole Nationale Supérieure d'Informatique et d'Analyse de Système (ENSIAS) et l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs (EMI) dont 50% à 60% des lauréats de la promotion 2000 « étaient, selon un quotidien marocain, déjà partis ou en partance au moment de la cérémonie de clôture (Abd Al Ilah Al Mouttaqi, 2010, p.15).

Ces trois écoles connaissent des flux de départ plus ou moins importants, selon les périodes. C'est pour cette raison que nous allons limiter l'évaluation du coût à ces trois institutions, en nous focalisant sur le cas de l'INPT pour lequel des données assez précises sont disponibles. Au sein de l'INPT, le coût unitaire de formation d'un ingénieur est de l'ordre de 93.380 dirhams par an (Ministère de l'Education Nationale, INPT, 2007). Ce chiffre a l'avantage d'inclure les

investissements (amortissement), l'INPT disposant d'une comptabilité analytique adéquate. Si on y ajoute les frais des bourses (hors budget de l'institut), et les coûts de formation préalable, la formation d'un ingénieur INPT coûterait 389.700 dirhams. Pour ce qui concerne l'EMI et de l'ENSIAS, le coût unitaire moyen de formation d'un ingénieur sur la période 2000-2007 est de 144.000 dirhams sur les trois années de formation (Ministère de l'Education Nationale : Direction de l'évaluation et de la prospective), auxquelles il faudra ajouter les frais de bourse, ce qui donne un total de 158.100 dirhams par ingénieur. Le coût global moyen de formation est ainsi de l'ordre de 253.560 dirhams, soit environ 32508 USD par ingénieur.

Aujourd'hui (plus qu'auparavant), les Marocains demandés en Europe et aussi en Amérique du Nord sont pour la plupart des personnes ayant une bonne formation universitaire et souvent aussi une expérience de travail confirmée. Une grande partie des diplômés marocains des écoles supérieures les plus prestigieuses s'expatrient annuellement et plus de 15 % de la population étudiante marocaine se trouvent à l'étranger, soit environ 50 000 étudiants. Une certaine partie de la population du Royaume Chérifien se positionne ainsi dans ce nouveau type d'opportunité migratoire.

### **3.2. Autres conséquences négatives de cette migration du capital humain**

Jusqu'à tout récemment, il a été tenu pour acquis que la migration du capital humain hautement qualifié ne pouvait qu'être néfaste au pays d'origine. Dès les années soixante-dix, des économistes de renom, au premier rang desquels Jagdish Bhagwati, défendaient cette vision pessimiste et mettaient en avant les arguments suivants (Bhagwati, J.N., 1974, pp 19-42) :

La MCHQ est fondamentalement une externalité négative imposée à la population demeurant dans le pays d'origine ;

Il peut s'analyser comme un jeu à somme nulle, où les pays riches s'enrichissent et les pays pauvres s'appauvrissent ; et,

En termes de politique économique, la communauté internationale se devrait d'introduire des mécanismes de transferts compensatoires en faveur des pays d'origine,

Enfin, il convient de noter que dans le cas marocain, les pertes enregistrées sont d'autant plus préjudiciables à son économie que : d'une part ceux qui quittent le pays se recrutent le plus souvent parmi les diplômés employables localement que parmi les diplômés en difficulté d'emploi ; d'autre part, le pays est confronté à des échéances cruciales : la mise à niveau de

l'entreprise marocaine et les différents grands chantiers en cours (programme Emergence et autres programmes sectoriels) souffrent de cette migration du capital humain qualifié. Or l'exigence de la mise à niveau et de la réalisation des gains de productivité suppose impérativement des modes de gestion centrées sur la compétence.

Néanmoins, si l'analyse économique porte aujourd'hui un jugement plus nuancé sur les effets de migration du capital humain hautement qualifié sur les pays en développement, cela tient principalement à la prise en compte du fait que les perspectives d'émigration, en augmentant le rendement espéré du capital humain, peuvent contribuer à accroître l'investissement en éducation dans les pays d'origine.

### **3.3. Apports économiques des migrants de retour**

Évidemment, la migration du capital humain qualifié peut en principe au moins s'accompagner de feedbacks positifs pour les pays d'origine, tels que les envois de fonds des travailleurs migrants ; le retour de ceux-ci après qu'ils aient accumulé de l'épargne ou de nouvelles qualifications ; voire encore la participation de ces migrants à des réseaux scientifiques et d'affaires favorisant la circulation du savoir technologique et industriel.

Signe révélateur de l'importance des transferts, près de la moitié des migrants ont envoyé plus de 1000 Euros par an, cette somme est légèrement plus importante chez les migrants au retour volontaire (49,1%) que chez ceux contraints au retour forcé (45,6%). Plus de 85% des migrants de retour ont envoyé plus de 500 Euros par an, 37% des migrants, entre 500 et 1000 Euros. Ces transferts sont affectés à différentes utilisations dont la principale demeure les besoins de la famille restée au pays (85,3%) à laquelle, il faut ajouter la scolarisation des enfants (14,2%), ce qui dénote l'importance des transferts affectés à la consommation. L'investissement est cité dans 69,2% des cas dont 38,6% pour l'acquisition ou la construction d'un logement, 14,8% affecté à l'investissement dans un projet économique, 12,6% à l'achat de terrain et 3,2% à l'acquisition d'équipement agricole.

Concernant la réalisation de projets d'investissement au Maroc, l'enquête révèle que 82% des migrants de retour ont réalisé un ou plusieurs investissements dans leur pays d'origine. Il faut rappeler à cet égard, qu'en général, les investissements classiques réalisés par les migrants dans la région, portent d'abord sur le logement (86,5%) et ensuite sur des activités de service de type café/restaurant, ce qui explique l'importance de la rubrique deux projets : 45,5% dont 46,6% pour les migrants dont le retour est volontaire et près de 40% pour ceux dont le retour est forcé.

La forte propension à épargner chez cette dernière catégorie, consciente de la précarité de sa situation, explique ce dernier taux.

La localisation du projet s'explique principalement par la commodité et accessoirement par des raisons économiques. Les principaux enseignements tirés sont :

- la part relativement importante de l'investissement dans le lieu de résidence avant d'émigrer (36,2%) aussi bien pour ceux ayant opté pour un retour volontaire (35,7%) que pour ceux ayant été forcé au retour (40,5%). Ce constat peut s'expliquer par ce désir d'afficher sa réussite sociale auprès de sa famille et ses connaissances.
- La part relativement importante, mais dans une moindre mesure, de la réalisation de l'investissement dans un lieu différent du lieu de naissance et de résidence avant d'émigrer (24,6%). Généralement, le choix porte sur une ville plus importante que la ville ou le village d'origine (le chef-lieu de la province, Tanger ou Tétouan), ce qui représente pour le migrant « une promotion à la fois géographique et sociale ».
- Le lieu de naissance vient en troisième position et intéresse surtout les migrants dont le retour a été forcé plus que les autres, ce qui peut s'expliquer par le choix d'un lieu où le migrant pourrait compter sur la solidarité familiale.

Les deux principales sources de financement des investissements réalisés par les migrants de retour demeurent l'autofinancement (98,8%) et les crédits bancaires (42,8%).

Concernant le nombre d'emplois créés, mis à part l'immobilier, les investissements réalisés sont des micro-projets qui dans près de 60% des cas emploient moins de cinq personnes et dans près de 86% moins de 10 emplois. Seuls 1,4% des projets emploient plus de 50 personnes, et sont donc des entreprises moyennes.

Plus de la moitié des migrants de retour ont contribué à la réalisation d'un bien collectif. Mais les migrants au retour volontaire sont plus enclins à l'investissement collectif que les migrants au retour forcé, soit respectivement près de 60% et près de 37%. La participation à la construction des mosquées demeure et de loin le principal investissement collectif.

Les trois profits principaux de la migration sont le transfert des fonds des travailleurs émigrés, le recrutement et le retour. On pourrait maximiser le rapatriement de fonds des travailleurs émigrés par la réduction des coûts de transfert. En outre les pays d'émigration doivent pratiquer un taux de changes réaliste et leurs gouvernements doivent encourager et canaliser les

investissements réalisés avec de l'argent rapatrié (Martin and Straubhaar, 2002). Une autre option mentionnée est la taxation des expatriés qualifiés, ou le remboursement des frais engendrés par l'éducation supérieure que ces expatriés ont reçue dans leur pays d'origine (The Economist, 2002). C'est plus facile à dire qu'à faire, les travailleurs immigrés ne fournissant pas d'information sur leur lieu de résidence aux pays d'origine.

Une autre forme de rentabilisation du capital humain des ressortissants établis à l'étranger peut être par le système des réseaux (Brown, 2000). Les travailleurs immigrés qualifiés peuvent constituer une ressource importante et leurs qualifications peuvent servir à établir des partenariats de recherche, des programmes spéciaux pour inciter des transferts de connaissances et des investissements dans des entreprises communes. Bhagwati (1974) a proposé d'imposer les revenus additionnels des émigrés à un certain taux, plus élevé que celui de la fiscalité dans le pays d'accueil, et qui devait servir à financer les pays en développement.

L'idéal serait que les migrants qualifiés bénéficient de tous leurs droits aussi bien dans leur pays d'accueil que dans leur pays d'origine, de passer de l'exode des compétences à la mobilité des élites (du « brain drain » au « brain gain ») et de faire de la migration du capital humain qualifié un atout pour le développement des pays d'origine et non pas une entrave à leur développement. Cet objectif pourrait être atteint par la constitution d'une communauté scientifique internationale capable de favoriser la coopération internationale et d'être au service aussi bien du pays hôte que du pays d'origine. Cette communauté pourrait maintenir les liens avec les nationaux pour parfaire la formation scientifique et technique dans le pays d'origine et contribuer ainsi à l'internationalisation des communautés scientifiques nationales. C'est ce que le Maroc essaie de faire avec sa diaspora actuellement. Il faut, cependant, impliquer dans ce processus tous les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, nationaux et internationaux agissant dans le pays d'origine et les pays de résidence, sans exclusion aucune. La migration du capital humain qualifié reste donc un des principaux défis que doit relever le Maroc pour mettre à niveau son économie. Mais si on s'inscrit dans la logique de la liberté individuelle d'émigrer, il convient de penser une politique de retour, même dans le cadre de migration pendulaire de ces compétences.

#### **4. Stratégies et options de politiques pour gérer la MCHQ**

Le problème de la migration du capital humain qualifié pourrait être résolu de manière équitable, en prenant en considérations les droits et les intérêts de toutes les parties impliquées

: les migrants, le pays d'origine et aussi le pays d'accueil. Le problème pourrait être résolu de plusieurs manières, au niveau national et international. Par exemple, il est nécessaire :

D'introduire des réformes dans le pays d'origine en vue de pallier la fuite des cerveaux (démocratisation, instauration de l'état de droit et de l'égalité entre les citoyens, reconnaissance de toutes les compétences sans discriminations ou préférences spécifiques) ;

De faire des compétences expatriées un moteur de développement du pays d'origine par leur retour physique permanent ou occasionnel ou bien seulement virtuel ;

De garder les liens avec les migrants expatriés et créer des opportunités de collaboration et d'entraide entre les compétences de l'intérieur et de l'extérieur ;

De débattre de la migration du capital humain qualifié et ses conséquences au niveau international ;

De créer une sorte « d'impôt de migration qualifiée » qui pourrait être géré par un fond des Nations Unies spécialisé, que les pays récepteurs paieraient chaque fois qu'ils reçoivent des compétences étrangères et qu'ils bénéficieraient de leur savoir.

Le Maroc est conscient du manque à gagner qui résulte de l'établissement de certaines de ses compétences à l'étranger et principalement en Europe et en Amérique du Nord et essaie d'encourager et de faciliter leur retour. Le pays est aussi conscient que ses MRE veulent apporter une valeur ajoutée au monde et à leur pays d'origine avec lequel ils n'ont pas cessé d'entretenir des liens profonds comme en témoigne le formidable « rush » au pays durant les vacances, qui représente un phénomène assez unique au monde.

Le Maroc cherche à promouvoir ses liens avec sa communauté résidant à l'étranger pour en faire un outil de développement du pays d'origine, à construire et consolider des ponts avec les réseaux diasporiques et à « profiter des compétences diasporiques » pour les faire contribuer, chacun à son niveau et avec ses moyens au développement du pays. Les autorités marocaines cherchent à faire des MRE « une deuxième main » dont le pays a besoin pour construire son développement et des ambassadeurs de première ligne qui renforcent les relations et la coopération entre pays d'origine et pays d'accueil (Le Matin du Sahara, 2009). En effet, la politique migratoire marocaine a été orientée depuis toujours vers la consolidation des liens avec la diaspora, particulièrement avec les 2èmes et 3èmes générations d'émigrés dont la majorité est née à l'étranger et a acquis son éducation et sa formation dans les pays d'accueil.

Ensuite, maximiser les profits de l'immigration par des :

Politiques de promotion du retour des migrants à leur pays d'origine.

Politiques de recrutement des migrants internationaux qui ne limitent pas leurs nombres et qui relaxent les mesures de protection qui font obstacle aux admissions.

Des initiatives pour ressourcer les expatriés par l'accroissement des communications, le transfert des connaissances et des fonds, ainsi que les investissements.

Politiques réparatrices qui feront rembourser les pays d'origine par les pays d'accueil afin de compenser la perte en capital humain, ou imposer les émigrés directement.

Une autre approche consiste à rendre l'émigration inutile en renforçant les institutions éducatives nationales, en adaptant le commerce, l'investissement et les politiques d'assistance en vue d'accélérer le développement économique. Celles-ci s'appellent les cinq politiques conservatoires pour empêcher les diplômés de partir.

La migration du capital humain qualifié reste donc un des principaux défis que doit relever le Maroc pour mettre à niveau son économie. Mais si on s'inscrit dans la logique de la liberté individuelle d'émigrer, il convient de penser une politique de retour, même dans le cadre de migration pendulaire de ces compétences. Ces compétences pourraient être les acteurs indiqués d'une migration circulaire. Toutefois, il convient de souligner que l'attachement affectif et culturel de cette élite n'est pas suffisant. Il faut chercher à l'appuyer par des incitations d'ordre économique et à créer un environnement adéquat pour l'investissement. Cela suppose une révision par les diverses institutions de la perception du rôle actuel et potentiel des migrants.

L'encouragement au retour des compétences marocaines expatriées à l'étranger a marqué l'action gouvernementale depuis les années 1990. Les personnes qualifiées de l'étranger sont souvent invitées à rentrer au Maroc pour contribuer au développement du pays et consolider ses acquis démocratiques. Plusieurs discours et actions de responsables marocains ont fait l'écho de cette invitation au retour des compétences. C'est dans cet esprit que s'inscrivent quelques initiatives menées au Maroc tels les Programmes TOKTEN et FINCOME ou certaines initiatives initiées par la société civile.

(i) Le programme TOKTEN

Le programme TOKTEN (Transfert of Knowledge Through Expatriate Nationals) a été initié par le PNUD en 1977 dans une cinquantaine de pays. Il a pour vocation d'identifier les

compétences scientifiques à l'étranger<sup>33</sup> et la mise en place d'un réseau qui permet à ces compétences de promouvoir la recherche et développement au profit de leurs pays. Si ce programme semble avoir donné des résultats encourageants à travers le monde comme en Chine et en Turquie, les résultats sont plutôt mitigés dans le cas du Maroc : les deux rencontres organisées dans le cadre de ce programme en 1993 à Rabat et en 1994 à Casablanca n'ont pas débouché sur des résultats probants.

(ii) Forum International des Compétences Marocaines Résidant à l'Etranger (FINCOME).

Le programme FINCOME (Le journal marocain l'Economiste (Le site web de FINCOME ( « où êtes-vous » , en Marocain), <http://www.fincome.ma> ) constitue « un espace qui permettra d'instaurer des liens institutionnels avec les compétences marocaines à l'étranger ». Ce programme compte établir une base de données sur ces compétences, aussi bien du secteur public que privé. La stratégie nationale de Mobilisation des Compétences des Marocains Résidant à l'Etranger vise notamment la réalisation des objectifs suivants :

- le soutien à la recherche et développement et à la formation ;
- le transfert de technologie et du savoir-faire ;
- l'aide à l'expertise, à l'élaboration de stratégies sectorielles de développement et à l'évaluation des projets et programmes de recherche ;
- l'attraction de l'investissement et du partenariat d'affaires ;
- la synergie entre compétences locales et celles des Marocains Résidant à l'étranger, notamment à travers les réseaux de recherche ;
- la contribution au renforcement de la coopération bilatérale.

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

(iii) D'autres initiatives sont à mentionner. L'association « Savoir et Développement » (150 à 200 membres) a été créée en 1999 à l'initiative d'un certain nombre de chercheurs marocains appartenant à différentes disciplines (mathématiciens informaticiens, économistes,

gestionnaires, etc.). Outre ces scientifiques, l'association reste ouverte sur le monde professionnel, hommes d'affaires et jeunes porteurs de projets innovants. Le champ d'action de l'association couvre la plupart des régions françaises et certains pays européens et américains. L'objectif de l'association est de favoriser les transferts scientifique et technologique au profit du Maroc.

(iv) Conseil de la Communauté marocaine à l'étranger (CCME)

Le CCME s'active pour faire revenir les compétences marocaines installées à l'étranger. Pour son Secrétaire général, « le Maroc, qui est confronté à un manque de ressources humaines hautement qualifiées, compte parmi les rangs de sa diaspora un nombre assez important de profils qui pourraient l'aider à combler cette carence. » Il ajoute : « C'est dans cette perspective que depuis une dizaine d'années, une attention de plus en plus déterminée est accordée aux compétences marocaines résidentes à l'étranger pour contribuer directement aux chantiers ouverts ou encore servir de leviers scientifique, économique, social, dans des secteurs voire des niches nouvellement identifiées » (l'interview de Monsieur Abdellah Boussouf, Revue électronique des MRE Yabiladi, 2009).

Plusieurs autres institutions ont été créées avec l'objectif de sauvegarder et de développer les liens avec « les Marocains du monde ». C'est ainsi qu'en plus des missions diplomatiques et de plusieurs associations de MRE qui s'activent à l'étranger, il existe dans le pays diverses institutions nationales chargées des MRE : le Ministère Délégué auprès du Premier Ministre chargé de la Communauté marocaine à l'étranger, la Fondation Hassan II pour les Marocains résidant à l'étranger, la Fondation Mohammed IV pour la solidarité etc. Certaines actions gouvernementales ciblent certaines catégories spécifiques de MRE. Récemment, des actions sont orientées plus spécialement vers les compétences féminines de la diaspora qui représentent plus de 45% des MRE. Deux rencontres organisées sur les « Marocaines d'ici et d'ailleurs » ont montré que les femmes migrantes semblent plus attachées que les hommes au pays d'origine et prêtes à contribuer au développement du pays (Le journal marocain l'Economiste, 2010 ». Pour sa part, la société civile encourage parfois le retour des compétences et contribue à la lutte contre la fuite des cerveaux. Par exemple, le Forum Horizons-Maroc, initiée par l'Association des Marocains des grandes écoles (AMGE), œuvre pour l'encouragement au retour au pays des jeunes diplômés qui résident en France. L'un des responsables de l'organisation de ce forum a précisé que « le phénomène gagne de l'importance, et de plus en plus de jeunes qualifiés sont

prêts à rentrer au Maroc, à condition qu'on leur offre un poste qui correspond à leurs attentes » (Forum-Horizons-Maroc, 2009).

Cependant, dans son action à attirer les compétences de la diaspora, le Maroc reste conscient qu'il y a une concurrence internationale pour la captation des élites hautement qualifiées dont bénéficient principalement les pays du Nord, des mutations radicales qui touchent ces compétences notamment leur féminisation et la transformation de leurs profils socioprofessionnels dues à l'élévation du niveau d'éducation.

### **Conclusion**

Il n'y a pas de fortune plus importante que la fortune humaine. C'est pourquoi il faut prendre en considération la migration du capital humain qualifié des pays du Sud vers les pays du Nord et s'adresser aux causes principales de leur départ ainsi qu'à leurs conséquences. Il est vrai que la liberté de mouvement est un droit humain et que les compétences du Sud ne peuvent être empêchées de se déplacer et de choisir de résider en dehors de leurs pays d'origine, mais il faut prendre aussi en considération les intérêts de leurs pays d'origine qui ont souvent investi de grosses sommes d'argent pour leur formation.

Les syndicats marocains et les partis politiques, les organisations de la société civile devraient être plus impliqués dans les politiques migratoires afin de mieux défendre les droits et les intérêts de tous les migrants : émigrés marocains comme immigrés étrangers. Toutes les compétences devraient normalement bénéficier dans un pays des mêmes droits et avantages accordés aux personnes ayant le même niveau d'éducation et une formation similaire, sans aucune distinction fondée sur l'origine et la provenance.

La mondialisation a accéléré la circulation des capitaux et des personnes qualifiées. Il serait difficile d'arrêter cette circulation. Mais il faut faire en sorte que la mondialisation ne soit pas synonyme de renforcement des injustices, de déni de droit des migrants, de lois inégalitaires au nom de la loi des plus forts : les pays importateurs de main d'œuvre. Il faut aussi concilier les deux facettes de la migration qualifiée : migration choisie et migration imposée.

Au terme de cet article, il paraît impossible de nier le rôle du système d'éducation et formation, recherche et développement dans la croissance économique. Nous avons bien montré l'importance du capital humain. Comme nous l'avons montré dans l'expérience marocaine, le phénomène des diplômés en chômage, la migration du capital humain qualifié dans des

conditions de rareté des qualifications et surtout de ressources financières ainsi que le taux le plus élevé des savoir-faire importés sont les grands paradoxes souvent soulignés. Ils résultent d'une négligence quasi généralisée des compétences et des savoir-faire locaux. Le Maroc s'inquiète aujourd'hui de la migration du capital humain qualifié, des matières grises, de compétences, autant de qualificatifs pour dénommer la capacité à créer, à innover. En effet, ces départs constituent une perte sur plusieurs plans. D'une part, les diplômés migrants, qui ont coûté en termes d'investissements dans la formation, ne participent pas directement à l'activité économique nationale et d'autre part, ils ne transmettent pas leurs savoirs, leurs connaissances et leurs expériences au sein des entreprises locales.

Sur un plan plus général, le Maroc devra devenir d'ici 2020 une terre d'attraction pour tous les investissements, aussi bien matériels qu'immatériels. Il ne s'agira pas seulement d'attraction fiscale ou celle de la réglementation des changes. Il faudra que le Maroc (qui dispose encore de beaucoup d'atouts) puisse répondre favorablement aux demandes de la MHQ, que ce soit en matière de qualité de vie quotidienne, de système d'enseignement, de loisirs, de tourisme, de vie culturelle ou de débureaucratization de la vie sociale. C'est assez souligner la tâche titanesque qui attend tous nos responsables.

## BIBLIOGRAPHIE

ABD AL ILAH AL MOUTTAQI, « La Fédération Sportive dépose une plainte contre les personnes qui ont aidé à l'émigration de sportifs marocains au Qatar », Assabah N° 3029 du 6 janvier 2010, p.15 ([www.assabah.press.ma](http://www.assabah.press.ma))

AMABLE A. ET GUELLEC D., " Les théories de la croissance endogène ", Revue d'économie politique, n°102, vol. 3, mai-juin 1992.

BEAUD M. ET DORSTALER G., La Pensée économique depuis Keynes, Paris, Seuil, 1993.

BECKER G.-S., Human Capital, Chicago and London, The University of Chicago Press, 2ème édition, 1975.

BELGUENDOZ Abdelkrim, Hogra des Mouhajirines : les quatre vérités, Imprimerie Beni Znassen, Rabat, 2008.

BHAGWATI, J.N., HAMADA, K., 1974. The brain drains, international integration of markets for professionals and unemployment, Journal of Development Economics 1 (1), 19-42.

BLADI (mon pays), « Emigration : ces Marocains qui partent au Canada », du 26 décembre 2009, <http://www.bladi.net/emigration-ces-marocains-qui-partent-au-canada.html>

BOUKHSSIMI D., L'enseignement est-il en crise ? Une réflexion critique sur un discours, Edition Dar Errachad EL Hadtha, 1997.

DOCQUIER, F., RAPOPORT, H., 1999a. Fuite des cerveaux et formation de capital humain, Économie internationale 79, 3e trimestre, 63-71.

DRISSI Mhammed (sous la direction de), Le Nouveau Code marocain de nationalité et les enfants issus du mariage mixte, Editions Bouregreg, Rabat, 2008.

EPINGARD P., L'investissement immatériel : cœur d'une économie fondée sur le savoir, Paris, Centre national de la recherche scientifique (CNRS), 1999.

FORAY D., L'économie de la connaissance, Paris, Editions La Découverte, 2000.

GAILLARD J. & al., « Fuite des cerveaux, retours et diasporas », Futuribles, n° 228, février 1998.

GARBOUA L.-L., Jarousse J.-P., « L'investissement humain dans l'entreprise : une application de la théorie du capital humain », Rapport pour le Credoc, n° 13, avril 1987.

GUELLEC D., " Croissance endogène : les principaux mécanismes ", Economie et prévision, n° 106, mai 1992, pp. 41-50.

HENIN P.-Y., RALLE P., " Les nouvelles théories de la croissance : quelques apports pour la politique économique », Revue économique, numéro hors-série, 1994, pp. 75-100.

JAYET, H., RAGOT, L. ET RAJAONARISON D. (2001) : « L'immigration : quels effets économiques ? », Revue d'Economie Politique, 111, 4, 565-596.

LE COURRIER DE L'UNESCO, L'enseignement supérieur et après? Boukhari Sophie, « Diplômés aux enchères », septembre 1998.

LE JOURNAL MAROCAIN L'ECONOMISTE, « Marocaines d'ici et d'ailleurs. Quel est leur profil ? 2010

LE MATIN DU SAHARA : « Les compétences marocaines à l'étranger : l'autre main du Maroc », du 22 novembre 2009.

LUCAS R.-E., "On the mechanisms of economic development", Journal of monetary economics, n° 22, 1988, pp. 3-42.

MALINVAUD E., " Regard d'un ancien sur les nouvelles théories de la croissance ", Revue économique, vol. 44, n° 2, mars 1993, pp. 171-187.

MINCER J., " Human Capital and Economic Growth ", Economics of Education Review, vol. 3, 1989, p. 197.

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES, L'économie marocaine en chiffres : les indicateurs sociaux, 2001.

NATIONS UNIES. (2001) : « Human Development Report 2001 », New York, Oxford: Oxford University Press.

REVUE ELECTRONIQUE DES MRE YABILADI, l'interview de Monsieur Abdellah Boussof, le Secrétaire Général du CCME dans la publié le 01 décembre 2009 in : <http://www.yabiladi.com/article-economie 2226.html>)

VERMEREN P., La formation des élites par l'enseignement supérieur au Maroc et Tunisie au XXème siècle, Thèse soutenue le 24 février 2000 à Paris VIII, p. 757.

VERMEREN P., Le Maroc en transition, Ed. La Découverte, 2001.

VERMEREN P., Les Marocains rêvent de l'Europe, Monde diplomatique, juin 2002.