المملكة المغربية
Royaume du Maroc
ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ

OIM
ONU MIGRATION

UNDP

Étude sur les opportunités d'emploi pour les migrant.e.s dans le secteur privé et l'entrepreneuriat dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima

L'étude sur l'Analyse des opportunités d'accès au travail des migrants dans le secteur privé et pour l'auto-emploi dans la région de Tanger Tétouan Al Hoceima s'est penchée, plus particulièrement, sur deux catégories de migrant.e.s au Maroc :

- Les migrant.es régularisé.es : Il s'agit des étrangers qui ont bénéficié des campagnes, menées en 2014 et fin 2016 - début 2017, de régularisation exceptionnelle des personnes en situation administrative irrégulière. Cette catégorie dispose d'un titre de séjour portant mention REGULARISATION EXCEPTIONNELLE.
- Les réfugié.es : Il s'agit des étrangers qui ont le statut de réfugié reconnu par les autorités marocaines. Cette catégorie dispose d'un titre de séjour portant la mention REFUGIE.

L'écriture inclusive a été uniquement utilisée pour les migrant.es régularisé.es et les réfugié.es afin de ne pas alourdir le texte.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations employées et la présentation des documents dans cet ouvrage n'impliquent pas l'expression par l'OIM d'une quelconque opinion quant au statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou ses limites.

L'OIM croit profondément que la migration humaine et ordonnée est bénéfique pour les migrants et la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale afin d'aider à résoudre les problèmes opérationnels que pose la migration ; de faire mieux comprendre quels en sont les enjeux ; d'encourager le développement économique et social grâce à la migration ; et de préserver la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Cette publication a été possible grâce au soutien financier du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) au sein si Département fédérale des affaires étrangères (DFAE) de la Confédération Suisse. Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinions du bailleur du Programme Mondial OIM-PNUD « Placer la Migration au Service du Développement Durable ».

Publié par : Organisation internationale pour les migrations

11, rue Aït Ourir, « Pinède », Souissi, Rabat - Maroc

Tél. : +212 (0)5 37 65 28 81

Fax : +212 (0)5 37 75 85 40

Courriel : iomrabat@iom.int

Site web : https://morocco.iom.int/fr

Cette publication a été publiée sans avoir fait l'objet d'une édition officielle par l'OIM.

Le présent ouvrage a été publié sans que l'Unité des publications de l'OIM (PUB) ait approuvé sa conformité avec les normes stylistiques et l'identité visuelle de l'Organisation.

Cette publication a été publiée sans l'approbation de l'Unité de recherche de l'OIM (RES).

Cette publication n'a pas été traduite par le Service de traduction de l'OIM.

© OIM 2023

Certains droits réservés. Cet ouvrage est mis à disposition au titre de la licence Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 3.0 Organisations internationals (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Pour plus de détails, voir la section Droit d'auteur et conditions d'utilisation.

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

Autorisations : Toute demande concernant l'utilisation à des fins commerciales ou les droits et licences doit être adressée à publications@iom.int.

* https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode

Étude sur les opportunités d'emploi pour les migrant.e.s dans le secteur privé et l'entrepreneuriat dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES ET ABBRÉVIATIONS 6

RÉSUME ÉXECUTIF 9

I. INTRODUCTION 12

II. ANALYSE CONTEXTUELLE 14

2.1 Découpage administratif de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima 14

2.2 Principaux indicateurs socio-économiques de la Région Tanger-Tétouan-Al Hoceima 14

2.3 Contexte de la migration au niveau de la région Tanger Tétouan Al Hoceima 16

2.4 Cadre conventionnel de protection des travailleurs migrants 17

2.4.1 Les conventions internationales 17

2.4.2 Les conventions bilatérales 17

2.5 Cadre législatif et règlementaire de l'emploi et du travail indépendant des personnes migrantes régularisé.es 17

2.5.1 La Constitution (Juillet 2011) 17

2.5.2 La législation nationale 17

2.6 Nouveau contexte migratoire au Maroc : la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile 19

III. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE 21

3.1 Résultats attendus 21

3.2 Déroulement de la mission 22

IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE 23

4.1 Approche méthodologique 23

4.2 Outils de la collecte d'informations 23

4.3 Analyses menées 23

4.4 Évaluation du processus de réalisation de l'étude 24

V. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE 25

5.1 Cartographie des acteurs et prestataires de service pour l'insertion socio-économique dans la région TTA 25

5.2 Carte des acteurs 32

5.3 Revue documentaire succincte sur les opportunités d'emploi et d'auto-emploi dans la région TTA 34
5.3.1 Secteurs d'activité et profil des travailleurs migrants 34
5.3.2 L'auto-emploi des migrantes au Maroc 35
5.3.3 Les difficultés relatives à l'insertion socioéconomiques des migrantes 36
5.4 Caractéristiques des personnes migrantes 36
5.4.1 Caractéristiques des personnes migrantes au niveau national 36
5.4.2 Caractéristiques des personnes migrantes régularisées dans la région TTA 38
5.5 Enquête auprès des entreprises sur le recrutement personnes migrantes 45
5.5.1 L'employabilité des personnes migrantes au sein des entreprises 46
5.5.2 La connaissance de la SNIA, des contrats aidés et des procédures de recrutement des étrangers 46
5.5.3 Les principaux obstacles au recrutement des personnes migrantes 47
5.5.4 L'embauche des personnes migrantes dans le cadre des engagements sociaux des entreprises 47
5.6 Etat des lieux : Forces, faiblesses et opportunités d'employabilité des personnes migrantes dans la région de Tanger Tétouan Al Hoceima 48
5.6.1 Programme de Développement Régional (PDR) de la région TTA 2017 -2022 49
5.6.2 Analyse SWOT et enjeux 51
5.7 Opportunités, contraintes et enjeux d'accès des migrant.es au marché du travail 53
5.8 Opportunités et avantages de l'emploi des migrant.es pour le secteur privé 53
VI. BENCHMARK : APPROCHES INNOVANTES POUR L'INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES AU MAROC 54
VII. RECOMMANDATIONS 58
VIII. CONCLUSION 61
IX. ANNEXES 62

LISTE DES ACRONYMES ET ABBRÉVIATIONS

ADS	Agence de Développement Social
AECID	Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement
AMAPPE	Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise
Amuddu	Projet d'Appui à la Mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile -Enabel
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion d'Emploi et des Compétences
APDN	Agence de Promotion et Développement du Nord
Artisanat et ES	Artisanat et Economie Sociale
ASLEM	Association des Lauréats Etrangers au Maroc
CESAM	Confédération des Etudiants et Stagiaires Africains au Maroc
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CJEASM	Confédération des Jeunes Entrepreneurs et Cadres Africains Subsahariens au Maroc
CP	Chambres Professionnelles (Agriculture, Artisanat, Pêche Maritime et Commerce, Industrie et Services)
CP3	Comité Programme 3 de la SNIA
CR	Conseil Régional
CRDH	Commission Régionale des Droits de l'Homme
CRI	Centre Régional d'Investissement
DDC	Direction du Développement et de la Coopération Suisse
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EN	Entraide Nationale
Enabel	Agence Belge de Développement
FP	Formation Professionnelle
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

HCP	Haut-Commissariat au Plan
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
MAD	Dirham marocain
MDCMRE	Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger chargé des Marocains Résidant à l'Etranger
MDH	Millions de dirhams
ODECO	Office du Développement de la Coopération
ODD	Objectif de Développement Durable
ODT	Organisation Démocratique des Travailleurs
ODT-i	Organisation Démocratique du Travail – Travailleurs immigrés au Maroc
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OJA	Organisation des Jeunes Africains
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSCs	Organisation de la Société Civile
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PDR	Programme de Développement Régional
RDC	République Démocratique du Congo
REMESS	Réseau Marocain de l'Economie Sociale et Solidaire
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
TPME	Très Petites et Moyennes Entreprises
TTA	Tanger – Tétouan – Al Hoceima
UE	Union Européenne
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les Réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

RÉSUME ÉXECUTIF

La présente étude consacrée à « l'analyse des opportunités d'accès au travail des migrants dans le secteur privé et pour l'auto-emploi dans la région Tanger Tétouan Al Hoceima » s'inscrit dans le cadre du Programme Mondial OIM-PNUD « Placer la migration au service du développement durable », en collaboration avec le Gouvernement du Maroc et grâce au soutien financier de la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC). L'étude se déroule dans le contexte des principales avancées enregistrées en matière de formation professionnelle et d'emploi dans le cadre de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA), adoptée par le Maroc en 2014, dont l'objectif est « d'assurer une meilleure intégration des migrants et une meilleure gestion de flux migratoires »

Cette étude vise à : identifier en premier lieu les programmes et projets de développement économique de la région présentant des opportunités d'emploi et d'auto-emploi à court et moyen termes pour les personnes migrantes ; saisir les enjeux et les opportunités pour les entreprises à s'investir socialement en employant des migrant.es et définir le profil des migrant.es en termes d'éducation, de compétences, d'expériences professionnelles et de potentiel d'entrepreneuriat.

Pour atteindre ces objectifs, une approche méthodologique combinant des méthodes qualitatives et quantitatives ont été mobilisées. Ainsi, il a été fait recours à la revue et l'analyse documentaire, aux entretiens individuels d'une part et semi directifs d'autre part, aux focus group, à un questionnaire à destination des entreprises et au benchmarking des meilleures pratiques existantes au Maroc en termes d'insertion socio-économique des personnes migrantes.

Les principaux constats et résultats auxquels sont parvenus cette étude sont nombreux et intéressants à plusieurs égards :

- La région TTA en tant que deuxième pôle économique du Royaume offre de potentialités en matière d'employabilité et d'auto-emploi des migrant.es et réfugié.es. Sa façade maritime et, plus particulièrement, son port de Tanger Med qui attire de nombreuses entreprises nationales et multinationales et génère une dynamique de développement économique génératrice de croissance. En effet, la région TTA représente 23% des besoins nationaux [1] en recrutement et se situe entre la région Rabat-Salé-Kénitra (24%) et Casablanca-Settat (21%). Les secteurs les plus dynamiques de la région TTA, selon le Centre Régional d'Investissement (CRI)[2] , sont le commerce (49,86%), les BTP et activités immobilières (12,91%), les services divers (10,85%), l'industrie (9,53%) suivis du transport (6,83%), de l'hôtellerie-restauration (4,76%), de l'agriculture-pêche (0,79%) et des TIC (3,75%). De plus, le Plan de Développement de la Région (PDR 2017-2022) offre de perspectives intéressantes en termes de développement économique. Les quatre axes stratégiques du PDR visant à assurer un développement intégré et durable de la région, présente d'importantes opportunités en termes de formation professionnelle, d'emploi et d'auto-emploi. En outre, la présence d'un écosystème d'acteurs dynamiques (administrations publiques, organismes internationaux, OSCs, secteur privé, chambres professionnelles) exerçant dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle des personnes migrantes, demeure un atout considérable pour les besoins des entreprises en recrutement.
- Les consultations et les entretiens menés, ont démontré que les migrant.es et les réfugié.es ont, dans l'ensemble, un profil suffisant en termes d'éducation, de compétences professionnelles et entrepreneuriales pour décrocher un emploi. L'enquête qualitative a été menée auprès d'un échantillon restreint de 85 personnes migrantes rassemblées dans des focus group organisés dans les villes de Tanger, Tétouan, Assilah, Chefchaouen, Larache, Al-Hoceima, Martil et Mdiq. Ces personnes migrantes régularisé.es originaires de treize pays africains (Cameroun, Guinée Conakry, Côte d'Ivoire, Sénégal, Mali, Madagascar, Congo Brazzaville, RDC, Niger, Nigéria, Centrafrique, Guinée-Equatoriale et Sud-Soudan), dont 38 femmes et 47 hommes entre 28 et 45 ans.
- Ces migrant.es ont un niveau d'éducation et de formation assez élevé et une préférence pour l'auto-emploi qui préserve leur indépendance, notamment les femmes dont les charges familiales ne permettent pas d'assurer un travail salarié. La recherche du travail se fait, généralement, par le biais de leurs réseaux personnels (amis, famille, relations de proximité, chefs de communautés, etc.) ou les OSCs, notamment celles dédiées aux migrant.es très actives dans la région et en étroite relation avec les services publics d'emploi et de formation professionnelle (ANAPEC et Entraide Nationale). Pour autant, les migrant.es régularisé.es ayant bénéficié des services de l'ANAPEC et/ou de l'EN déclarent avoir plus de facilité à s'insérer sur le marché du travail. Comparativement aux autres régions, notamment celle de Casablanca-Settat ou de Rabat-Salé-Kénitra, l'assistance et l'accompagnement de

1 Campagne de Veille Prospective, ANAPEC 2020

2 Centre Régional d'Investissement de la région TTA. Secteurs d'activités : https://investangier.com/secteurs-dactivites/

l'ANAPEC et de l'EN demeurent relativement très faible en raison de l'absence d'une approche communautaire et de la forte mobilité des personnes migrantes au niveau de la région, lesquelles semblent être plus dans une optique de départ qu'une perspective d'installation durable.

- L'enquête menée auprès d'une soixantaine d'entreprises illustre très bien la position du secteur privé de la région sur la question du recrutement des personnes migrantes. L'enquête a porté sur plusieurs points, à savoir : l'employabilité des personnes migrantes (i), la connaissance de la SNIA, les procédures de recrutement des étrangers et les contrats aidés (ii), les obstacles au recrutement des personnes migrantes (iii) et l'éventualité de recruter des personnes dans le cadre de la RSE.
- Sur l'ensemble, près de 56 entreprises, soit 95%, ne comptent pas de personnes migrantes au sein de leur effectif alors qu'elles ne sont que 3, soit 5%, à avoir recruté des migrant.es régularisé.es. On observe que la faible employabilité des personnes migrantes pourrait également s'expliquer par le fait que très peu d'entreprises (4) sont disposées à embaucher ou offrir des stages professionnels aux personnes migrantes, quand la grande majorité (55) ne l'est pas. Les entreprises ont besoin de personnes stables sur lesquelles elles peuvent investir. Or les migrant.es, plus particulièrement ceux/celles de la région du Nord du Maroc sont vu.es comme des candidat.es à l'émigration vers l'Europe. L'enquête révèle que les entreprises, dans leur majorité, n'ont aucune connaissance de la SNIA. Une seule entreprise en connait l'existence des contrats aidés et deux entreprises connaissent les procédures des recrutements des étrangers. Pour le secteur privé, les principales difficultés pour le recrutement des migrant.es régularisé.es se traduisent principalement au niveau des conditions sociales et juridiques avec respectivement 41%, le manque de mesures incitatives avec près de 26%, le dialecte marocain avec 24 % et l'absence de qualification et de diplôme avec 8%. Seules deux (2) entreprises, soit 3%, souhaitent recruter des migrant.es qui correspondent à leurs besoins, alors que la grande majorité n'envisage pas entreprendre cette démarche.
- L'employabilité et l'auto-emploi des migrant.es dans la région affrontent plusieurs difficultés majeures. L'une d'entre elles est sans conteste l'absence de financement des projets ou encore d'accompagnement post-création pour ceux ayant bénéficié d'aide financière. D'autres difficultés peuvent être évoquées telle la faible qualification professionnelle et diplômante des migrant.es, laquelle ne correspond pas aux besoins et spécificités du marché de l'emploi, les difficultés relatives au renouvellement des titres de séjour ou le manque d'informations suffisantes des migrant.es sur les opportunités d'emploi, les offres de services et les dispositifs d'insertion dans la région.

Plusieurs recommandations ont été formulées en vue d'améliorer l'employabilité et l'auto-emploi des personnes migrantes dans la région Tanger Tétouan Al Hoceima. Ces propositions d'action pertinentes portent sur des mesures d'ordre stratégique pour l'ensemble des acteurs et des mesures plus spécifiques à chaque catégorie d'acteur.

Les mesures d'ordre stratégiques :

- Territorialiser la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA) et appuyer le conseil régional de Tanger-Tétouan-Al Hoceima dans le renforcement des capacités des acteurs de la région en matière de migration et développement ;
- Mettre en place une gouvernance régionale de la gestion de la migration ;
- Mettre en place un dispositif régional permettant de communiquer sur les informations liées à la formation professionnelle et l'emploi ;
- Mettre en place des mécanismes de validation des acquis professionnels ;
- Mettre en place un système de collecte de données statistiques pour identifier les capacités et compétences des personnes migrantes et réfugiés et faciliter leur employabilité par la mise en place d'un vivier de compétences accessible aux employeurs ;
- Renforcer le partenariat pour développer une approche communautaire permettant de sensibiliser, mobiliser et référer les migrants vers les services de la formation professionnelle et de l'emploi.

Les mesures d'ordre régionales :

À destination des Institutions publiques

- Renforcer les compétences des services extérieurs de l'Etat et des collectivités territoriales relatives à la prise en charge de la dimension migratoire ;
- Renforcer la coordination entre les différents acteurs pour diversifier les offres de formation professionnelle et étudier les moyens pour développer des formations en adéquation avec le marché de travail ;
- Collaborer avec la société civile pour informer les migrant.es sur leurs droits en matière d'emploi ;

- Mettre en place un mécanisme de référencement des migrant.es vers l'emploi et l'auto-emploi en collaboration avec les institutions publiques (EN, OFPPT, Artisanat, ODECO, etc.) ;
- Collaborer avec la société civile pour sensibiliser sur les discriminations, la xénophobie et les stéréotypes qui nuisent au recrutement des personnes migrantes.

À destination de la CGEM

- Inviter les entreprises à s'engager socialement pour l'inclusion socioéconomique des personnes migrantes ;
- Communiquer largement sur les mesures incitatives pour l'embauche des migrant.es régularisé.es ;
- Informer les employeurs, par le biais des organisations patronales et syndicales, sur les droits des personnes migrantes ;
- Encourager les employeurs à développer les stages en entreprises pour les personnes migrantes.

À destination de la société civile

- Encourager et appuyer les associations dans le développement d'une approche communautaire impliquant des personnes migrantes régularisées ou réfugiées dans le déploiement d'une animation communautaire pour l'emploi et l'auto-emploi des migrant.es ;
- Renforcer les capacités de la société civile dans l'accompagnement des migrant.es vers l'emploi et l'auto-emploi ;
- Promouvoir les bonnes pratiques éprouvées par les OSCs sur les incubateurs pour aider les migrant.es régularisées ou réfugié.es à créer leurs entreprises ;
- Appuyer les OSCs à développer le mentorat pour mieux accompagner l'intégration économique ;
- Appuyer les OSCs dans l'organisation de plateformes d'échanges avec les employeurs dans le cadre de la RSE ou de salon de recrutement pour mettre en relation les personnes migrantes et les employeurs ;
- Appuyer les OSCs dans la mise en place d'une offre de services sur l'apprentissage de la darija.

I. INTRODUCTION

Depuis deux décennies, l'accroissement des flux migratoires a considérablement modifié le paysage migratoire marocain plaçant ainsi le Royaume du Maroc au centre des dynamiques globales en matière de migration. Au niveau national, le Maroc a adopté en 2013 une nouvelle politique nationale volontariste en matière d'immigration et d'asile dans le respect de ses engagements internationaux et en conformité avec sa Constitution sur les questions de droits de l'homme de manière globale et de migration en particulier.

A l'échelle internationale, le Maroc s'est distingué par l'accueil et la présidence des principaux sommets et conventions qui se sont tenus ces dernières années sur la question migratoire. A l'échelle régionale, le Royaume du Maroc s'est vu reconnaitre un leadership continental sur les questions migratoires au sein de l'Union Africaine (UA). En ce sens, le Maroc a été choisi pour abriter sur son territoire, le siège de l'Observatoire africain de la migration dont il a proposé la création dans l'Agenda africain relative à la migration qu'il a lui-même élaboré lors du 30ème sommet de l'UA en Janvier 2018. Cet Observatoire africain de la migration, inauguré le 18 décembre 2020 a pour mission entre autres, d'être un portail de l'Afrique sur les données migratoires afin d'asseoir une gouvernance efficiente des migrations sur le continent africain telle que visée par le Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. [3]

Depuis le lancement de la SNIA, des progrès importants ont été réalisés en termes d'intégration des personnes migrantes régularisées dans les politiques publiques sectorielles (éducation, santé, logement, etc.), pour donner suite aux opérations exceptionnelles de régularisation des étrangers en situation irrégulière en 2014 et fin 2016 – début 2017 dont ont bénéficiées près de 50.000 personnes en majorité d'origine subsaharienne. Le Maroc continue à progresser dans son ambition d'asseoir une politique cohérente fondée sur une vision holistique capable de répondre aux nombreux défis sociaux, économiques, juridiques, institutionnels, politiques et sécuritaires qu'imposent la migration.

Seulement, l'intégration économique des réfugié.es et des migrant.es régularisées apparait comme l'un des principaux défis de la mise en œuvre de cette politique. C'est un défi prioritaire puisqu'elle demeure le plus complet et le plus efficace des moyens de s'intégrer, en raison des nombreuses implications liées à l'emploi (couverture sociale, accès au logement, autonomisation, apprentissage de la culture et de la langue, etc.). Dès lors, l'intégration économique des personnes migrantes et réfugié.es prônée et souhaitée devrait être, d'abord et avant tout, un élément du quotidien de chacune de ces personnes et dont l'accès et l'effectivité devraient se mouvoir sans autre entrave que celles nécessaires à la vie en société et aux garanties et protection consacrée par les conventions internationales et les législations nationales.

Affirmer que l'accès au marché de l'emploi est un préalable fondamental de l'intégration des migrant.es, c'est reconnaitre que les entreprises constituent une porte d'entrée primordiale de toute politique d'insertion économique des migrant(e)s à la condition, toutefois, qu'elles engagent leur responsabilité sociale pour le développement du pays. C'est tout le sens des Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030[4] et des nombreux engagements internationaux du Maroc, notamment la COP 22 (Marrakech 2016), le Pacte mondial sur les réfugiés et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières qui s'inscrivent tous les deux dans la suite de la Déclaration de New York [5] pour les réfugié.e.s [6] et

3 Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a été adopté à la Conférence intergouvernementale chargée d'adopter le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui s'est tenue à Marrakech. Il a ensuite été approuvé par l'Assemblée générale en décembre 2018 dans sa résolution 73-195.

4 L'ODD 10 (Réduire les inégalités entre les pays et d'un pays à l'autre) appelle la mise en œuvre de politique de migration bien gérées (cible 10.7) et l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) défend les droits de tous les travailleurs y compris les migrant.e.s.

les migrant.e.s[7] , adoptée par l'Assemblée Générale des Nations en Septembre 2016. Ces engagements imposent d'une part une démarche de responsabilité à la fois sociale, économique et environnementale à toutes les organisations publiques, privées, associatives ou territoriales et d'autre part appellent les Etats à respecter et préserver les droits des migrant.es tout en garantissant leur protection.

Dans l'objectif de traduire ces engagements internationaux et de répondre aux orientations de la politique migratoire, faisant de l'employabilité des réfugié.es et des migrant.es un catalyseur de l'intégration, que de nombreux projets et actions ont été lancés. Au Maroc, si l'intégration économique des migrant.es et des réfugié.es connait des réelles avancées , elle présente encore certaines difficultés particulières liées principalement à la formation (formation inadaptée ou insuffisante), à l'absence de reconnaissance des qualifications obtenues dans les pays d'origine, ou encore à la méconnaissance et insuffisance des mécanismes et réseaux d'accompagnement, etc.

C'est ainsi que s'inscrit cette étude portée par le PNUD en collaboration avec l'OIM et les partenaires concernés, qui vise à analyser les opportunités existantes pour l'emploi et l'auto-emploi des migrant.es dans le secteur privé dans la région de Tanger – Tétouan - Al-Hoceima, mais aussi à formuler des recommandations à même d'améliorer le processus d'intégration économique des migrants.

5 Assemblée générale des Nations Unies (résolution A/71/L.1) : « Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrant(e)s ». La Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants (2016) a donné lieu à deux Pactes mondiaux, le Pacte mondial sur les réfugiés et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

6 Selon la définition de l'OIM, le terme migrant.e s'applique habituellement lorsque la décision d'émigrer est prise librement par l'individu concerné, pour des raisons « de convenance personnelle » et sans intervention d'un facteur contraignant externe. Ce terme s'applique donc aux personnes se déplaçant vers un autre pays ou une autre région aux fins d'améliorer leurs conditions matérielles et sociales, leurs perspectives d'avenir ou celles de leur famille.

7 Migrant – Terme générique non défini dans le droit international qui, reflétant l'usage commun, désigne toute personne qui quitte son lieu de résidence habituelle pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons, soit dans une autre région à l'intérieur d'un même pays, soit dans un autre pays, franchissant ainsi une frontière internationale. Il englobe un certain nombre de catégories juridiques de personnes bien déterminées, comme les travailleurs migrants ; les personnes dont les types de déplacement particuliers sont juridiquement définis, comme les migrants objets d'un trafic illicite ; ainsi que celles dont le statut et les formes de déplacement ne sont pas expressément définis par le droit international, comme les étudiants internationaux. Source : OIM. Termes clés de la migration : https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration#:~:text=Migrant%20%E2%80%93%20Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20non%20d%C3%A9fini,soit%20dans%20un%20autre%20pays%2C

8 Voir Rapport Plateforme Nationale de Protection des Migrants, « Etat des lieux de l'accès aux services pour les personnes migrantes au Maroc : Bilan, perspectives et recommandations de la société civile », 2017, disponible sur http://www.pnpm.ma/wp-content/uploads/2017/12/Rapport-PNPM-11_2017_ACCES-AUX-SERVICES-POUR-MIGRANTS-AU-MAROC.pdf, consulté le 18 octobre 2021

II. ANALYSE CONTEXTUELLE

2.1 Découpage administratif de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima

Située à l'extrême Nord-Ouest du Royaume, à la jonction entre les deux mers, la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima a vu le jour en 2015 [9] pour donner suite au découpage territorial née du processus de régionalisation avancée lancée en 2011. Elle est limitée au nord par le Détroit du Gibraltar et la Méditerranée, à l'Ouest par l'Océan Atlantique, au Sud-Ouest par la région Rabat-Salé-Kenitra, au Sud-Est par la région Fès-Meknès et à l'Est par la région de l'Oriental. Cette région occupe une place géostratégique fondamentale, trait d'union entre les deux continents, elle se situe au carrefour des échanges maritimes internationaux les plus fréquentés au monde .[10]

Etendue sur une superficie de 16.010 Km2, soit 2,25% de la superficie totale du pays, la région compte selon le dernier découpage administratif : 2 préfectures (Tanger-Assilah et M'Diq-Fnideq) et 6 provinces (Al Hoceima, Chefchaouen, Fahs-Anjra, Larache, Ouezzane et Tétouan), constituées de 23 cercles et 146 communes dont 17 communes urbaines et 129 communes.

Source : HCP, Direction régionale de Tanger Tétouan Al Hoceima

https://www.hcp.ma/region-tanger/Vue-d-ensemble-de-la-Region-Tanger-Tetouan-Al-Hoceima_a149.html

Le territoire de la région appartenant au domaine rifain est constitué de 5 unités environnementales, à savoir le tangérois, la côte et les bassins atlantiques, le Jbala, le Bas Loukkos et le Rif central.

Point de passage et d'échanges entre les deux continents, espace historique et géographique, territoire riche en opportunités économiques et en ressources naturelles, la région Tanger Tétouan Al Hoceima revêt une importance stratégique pour le développement du Royaume tant par sa position géographique, son attractivité que par son potentiel et dynamisme économique.

2.2 Principaux indicateurs socio-économiques de la Région Tanger-Tétouan-Al Hoceima

D'après les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) réalisé en 2014, la population de la région était estimée à 3 556 729 habitants représentant 10,5% de la population nationale en 2014. La population urbaine s'élève à 2 369 424 habitants, traduisant un taux d'urbanisation de 62,1%, contre 63,4% enregistré au niveau national. L'analyse spatiale de cette population démontre une nette domination du milieu urbain (2 131 725 habitants en milieu urbain contre 1 425 004 habitants

9 Décret n°2.15.10 du 20 Février 2015, fixant le nombre des Régions, leurs noms, leurs Chefs- lieux et les Préfectures et Provinces les composant.

10 Le port de Tanger Med qui est l'un des fleurons de la région, se trouve en tête de la liste nationale en ce qui concerne le trafic international routier avec plus de 327 mille unités en 2018, en plus de 37 millions de tonnes pour le transbordement des conteneurs.

en milieu rural) avec la préfecture Tanger-Assilah qui demeure la plus peuplée avec plus de 1 065 601 habitants correspondant à 30% de la population de la région d'une part et d'autre part constitue près de la moitié de la population urbaine régionale. La région Tanger-Tétouan-Al Hoceima en raison de sa faible superficie reste l'une des régions les plus peuplées du Maroc avec une densité relativement élevée atteignant 222,2 hab./km^2 en 2014 contre 191,7 hab./km^2 en 2004, ce qui correspond à plus de 4 fois la moyenne nationale. A l'échelle de la région, la préfecture de Tanger-Assilah occupe les premiers rangs avec une densité de la population oscillant à 1 119,3 hab./km^2, suivie de la préfecture de M'diq-Fnideq avec 985,4 hab./km^2.

Concernant le taux d'activité dans la région, il s'est établi en 2019 à 45, 8% enregistrant une baisse de 0,9 points par rapport à l'année 2018 (46,7%). A l'instar de l'ensemble du Royaume, le taux d'activité régional est plus élevé en milieu rural (49,9%) comparativement au milieu urbain (43,4%). En ce qui concerne, le taux de chômage, les chiffres de 2019 font état de 109 533 personnes en situation de chômage soit 11 338 chômeurs de plus qu'en 2018. Ceci correspond à un taux de chômage de 8,6% contre 9,2% au niveau national et 7,5% en 2018. Cette hausse concerne uniquement le milieu urbain, car la région à l'instar de l'ensemble du Royaume connait un chômage urbain grandissant. En effet, près de 83,2% de la population en chômage réside en milieu urbain et 33,8% est de sexe féminin. Tandis que le taux chômage rural a stagné entre 2018 et 2019 pour se maintenir à 3,6%. Par ailleurs, ce sont les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui connaissent un taux de chômage élevé avec 23,7% et plus particulièrement en milieu urbain ou le taux de chômage de cette tranche culmine à 38,4%. L'analyse par sexe montre que les femmes sont plus touchées que les hommes. Car, le chômage féminin double celui des hommes avec 14,7% et 7,1% respectivement. Le chômage touche davantage les femmes en milieu urbain avec 22,8% qu'en milieu rural avec 2,9%.

En ce qui est de la pauvreté, en l'occurrence la pauvreté monétaire, la région s'est hissée au 3ème rang avec un taux inférieur à la moyenne nationale soit 2,6%, contre 4,8% au niveau national. Selon le milieu de résidence, force est de constater que la pauvreté monétaire est un phénomène plus rural qu'urbain, avec un taux de pauvreté de 5,02% en milieu rural et de 0,97% en milieu urbain. La province de Fahs-Anjra est la plus touchée par ce phénomène avec 5,5%, suivie des provinces de Larache (5,33%) et Chefchaouen (4,66%).

En revanche, en matière de pauvreté multidimensionnelle telle que retenue et définie par le HCP [11] , l'incidence de la pauvreté multidimensionnelle s'élève à 9,5% à l'échelle régionale contre 8,2% au niveau national, une pauvreté qui s'avère plus prononcée en milieu rural, puisque le taux de pauvreté multidimensionnelle s'y élève à 20,1% contre 2,5% en milieu urbain. C'est la province de Chefchaouen qui connaît le taux de pauvreté multidimensionnelle le plus élevé au niveau régional avec 18,8%, alors que le taux le plus faible est enregistré à la préfecture de Tanger-Assilah (2,9%).

Dans le domaine économique, la région se distingue par son dynamisme faisant d'elle l'un des pôles économiques les plus importants du Royaume. En 2018, la région a participé à raison de 10,8% à la création de la richesse nationale soit une participation à la hausse comparée à 2017 estimée à 7,6%. Elle est ainsi classée 3ème en termes de création de richesses par rapport aux autres régions du Royaume, devancée par Casablanca-Settat avec une contribution de 32,3% au PIB national, puis Rabat-Salé-Kénitra avec 15,6% [12].

L'économie de la région repose principalement sur les activités tertiaires (services marchands et non marchands). Ces activités contribuent pour 44,2% dans la richesse régionale, et pour 9,5% dans le PIB national relatif à ce secteur. Ce faisant, la région se positionne au 3ème rang parmi les régions du Royaume, derrière la région de Casablanca-Settat et celle de Rabat-Salé-Kenitra qui participent respectivement avec 31,1% et 18,9% au PIB national du secteur en question. Ces activités sont principalement concentrées dans les provinces de Tanger-Assilah et de Tétouan. Ces provinces représentent à elles seules 55% des activités tertiaires de la région. Le reste entre les provinces de Chefchaouen, Larache et Al Hoceima.

Quant au secteur secondaire (Industrie, mines, distribution d'électricité et d'eau et bâtiments et travaux publics), il occupe la deuxième place avec une contribution de l'ordre 32,2% à la valeur ajoutée régionale. Elle classe ainsi la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima au 2ème rang au niveau national en générant 13,4% de la richesse nationale créée par ce secteur. Dans ce secteur, l'industrie se taille la part du lion en détenant plus de la moitié de la valeur ajoutée du secteur au niveau régional soit environ 58,5%, suivi du secteur bâtiments avec 30% et le secteur de l'eau et l'électricité avec 11,3%.

En troisième position, l'on retrouve les activités primaires (agriculture et pêche), elles constituent 10,6% du PIB régional et 9,4% du PIB national relatif à ces activités pour une valeur de 12 731 millions de MAD (Dirham marocain).

11 La pauvreté multidimensionnelle ne se limite pas à appréhender la pauvreté par la mesure du revenu ou des dépenses, elle lui substitue plusieurs dimensions socioculturelles qui renvoient aux conditions de vie du ménage dans leur globalité. Ainsi, la pauvreté multidimensionnelle est fondée sur un ensemble de besoins dont l'absence de satisfaction constitue des facteurs de prévalence, de manifestation de la pauvreté ou des facteurs de sa reproduction sociale. Ces besoins portent sur l'accès aux services sociaux de base à savoir l'eau, l'électricité et l'assainissement, les conditions de logement, l'éducation, la santé et les moyens de communication. Voir, HCP, Monographie de la Région Tanger-Tétouan, p.76.

12 HCP. Note d'information relative aux comptes régionaux de l'année 2018 : https://www.hcp.ma/attachment/2009015/

Ce secteur est en majorité par l'agriculture qui représente 90% de la valeur ajoutée du secteur contre 10% qui est générée par le secteur de la pêche.

En termes de création de postes d'emploi, le secteur des services vient en tête avec une création nette de 13 638 postes, équivalent à un gain de 15 537 postes d'emploi en milieu urbain et une perte de 1 899 en milieu rural, ce qui correspond à une hausse 3,0% du volume de l'emploi dans ce secteur. Le secteur de l'industrie (y compris l'artisanat) a créé, quant à lui, 2 864 emplois (2 066 en milieu urbain et 798 en milieu rural), correspondant à une hausse de 1,8% du volume d'emploi du même secteur. En revanche, les secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche, et des BTP ont perdu respectivement 47 344 et 6 207 emplois au niveau régional, équivalent à une baisse de 10,2% et 4,8% des volumes d'emploi relatifs à ces secteurs.

En matière d'éducation, la région a enregistré un taux d'analphabétisation de 31% contre 43% à l'échelle nationale. Cependant, il est important de souligner que le taux d'analphabétisme régional a connu une baisse considérable comparativement à 2004 où il était de 43,4%. Néanmoins, d'importantes disparités en termes d'analphabétisation subsistent encore entre les milieux de résidence, entre les localités et entre les sexes. Le taux d'analphabétisation est plus important dans le milieu rural avec près de 45% contre 22,1% en milieu urbain. De plus, les sujets de sexe féminin sont les plus touchés que ceux du sexe masculin avec près de 42% contre 20,5%. A l'intérieur de la région, des écarts notables sont à relever entre les provinces et préfectures, il est de 21,8% dans la préfecture de Tanger-Assilah, et 40,2% pour la province de Chefchaouen. Concernant, la population de 10 ans et plus ayant déjà fréquenté un établissement scolaire, elle s'établit à 6,7% pour le préscolaire, 28,5% pour le primaire, 17,3% pour le niveau collège, 10,1% pour le secondaire et 6,2% pour le supérieur.

Dans le domaine de la santé, les indicateurs font état de 289 structures hospitalières recensées à raison de 20 hôpitaux, 79 centres de santé urbains, 129 centres de santé ruraux et 61 dispensaires ruraux. Ainsi, 66% des établissements sanitaires sont localisés en milieu rural, il s'agit des dispensaires et centres de santé ruraux. L'infrastructure sanitaire assure une couverture peu satisfaisante des besoins de la population. La région dispose d'un établissement pour 13 000 habitants environ contre un établissement pour 11 700 habitants au niveau national. En milieu rural, on dénombre un dispensaire pour 23 600 personnes et un centre de santé pour 11 200 habitants, contre respectivement 17 000 et 10 400 habitants au niveau national.

2.3 Contexte de la migration au niveau de la région Tanger Tétouan Al Hoceima

D'entrée de jeu, il convient de préciser que la région Tanger Tétouan Al Hoceima à l'instar de nombreuses régions au Maroc, ne dispose que de très peu de données chiffrées sur l'immigration (effectifs, statut juridique, sexe, nationalité, etc.). Il faut dire, en effet, que la situation géographique de la région constituant une porte de sortie et de passage vers l'Europe peut être un facteur explicatif de cette difficulté à chiffrer les flux migratoires dans la région. Car, la plupart des personnes migrantes vivant dans la région semblent être dans une optique de passage vers l'Europe, et par conséquent, ne pensent pas y résider de façon durable et ne trouvent donc pas la nécessité d'engager des procédures ou de se faire enrôler pour bénéficier des prestations auprès des différentes ONG locales.

Selon le dernier recensement général de la population de 2014, la région Tanger Tétouan Al Hoceima enregistrait une population étrangère de l'ordre de 7 144 soit 0,2% de la population de la région. Ce chiffre ne reflète que la population présente au moment du recensement et le nombre d'étrangers reste largement supérieur. Dans le cadre des initiatives menées par le nombre de migrants subsahariens, dans la seule ville de Tanger serait bien supérieur aux chiffres avancés. Selon les résultats des enquêtes, il s'agit le plus souvent d'hommes jeunes, au niveau d'éducation relativement élevé et majoritairement actifs dans l'économie informelle[13] . Quant aux réfugiés et demandeurs d'asile, les conclusions d'une étude menée conjointement par le HCP et le HCR faisant état de la répartition des réfugiés au Maroc[14] , nous apprend que la ville de Tanger abrite 4,8%, soit environ 336 du nombre total des réfugiés et demandeurs d'asile au Maroc (7 000). Elle occupe ainsi les dernières places du classement des villes de résidence des réfugiés contre 287 à Marrakech, 973 à Casablanca et 1022 à Rabat.

Si la migration est intégrée dans le Programme de Développement Régional (PDR) de la région et plus particulièrement dans le Programme d'Inclusion des populations vulnérables, celle-ci n'est pas encore effective. Néanmoins, des actions ponctuelles visant à l'intégration des personnes migrantes dans les services de base santé, éducation, formation professionnelle, assistance humanitaire et sociale, etc., existent et sont menées en collaboration avec les organisations de la société civile et les institutions publiques concernées.

13 « Résumé du profil migratoire de la ville de Tanger », 2017, ICMPD, UCLG et UN-Habitat

14 HCP, « Enquête sur l'impact de COVID 19 sur la situation socio-économique et psychologique des réfugiés au Maroc », septembre 2020, p.4, disponible sur

15 Dahir n° 1-93-317 du 1er ramadan 1432 (2 août 2011) portant publication de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 18 décembre 1990. Bulletin officiel n° 6018 du 9 rabii I 1433 (2-2-2012).

2.4 Cadre conventionnel de protection des travailleurs migrants

La protection des personnes migrantes et leurs familles est fondée sur les normes universelles relatives aux droits de l'homme et sur des instruments spécifiques tels que ceux adoptés par l'OIT.

2.4.1 Les conventions internationales

Les conventions internationales ratifiées par le Maroc sont nombreuses. Nous pouvons citer : Le Pacte international des droits civils et politiques (1966), le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels (1966), la Convention de Genève relative au statut des réfugiés (1951) amendée par le Protocole de New York relatif au statut des réfugiés (1967), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1969), la Convention des droits de l'enfant (1989), la Convention internationale relative à la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990), etc. Le Maroc est l'un des premiers pays à avoir ratifié la Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) qui est le seul instrument véritablement contraignant à ce jour en matière de migration [16].

Concernant, l'alignement du cadre conventionnel national avec les standards internationaux relatifs aux droits des travailleurs immigrés, il est à rappeler que le Maroc a procédé à :

- L'adoption de la loi n°01-16 portant autorisation de ratification de la Convention de l'OIT n°143 sur les travailleurs migrants, le 10 août 2016.
- La ratification des conventions suivantes :
- Convention de l'OIT n°97 concernant les travailleurs migrants (révisée) 1949.
- Convention de l'OIT n°102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale.
- Convention de l'OIT n°187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au Travail, 2006.
- L'adoption du projet de loi n°51-22 portant autorisation de la ratification de la convention de l'OIT n°118 sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, par le Conseil du Gouvernement, le 24 novembre 2022.

2.4.2 Les conventions bilatérales

Dans le cadre de la mobilité de main d'œuvre, le Maroc a conclu plusieurs accords de main d'œuvre avec les pays européens dès 1960 et trois conventions d'établissements (Algérie en 1963, Tunisie et Sénégal en 1964), qui consacrent la non-discrimination entre les travailleurs migrants et nationaux. Les conventions d'établissement permettent aux bénéficiaires d'accéder au même titre que les nationaux aux droits économiques, à l'égalité fiscale et notamment aux professions réglementées.

2.5 Cadre législatif et règlementaire de l'emploi et du travail indépendant des personnes migrantes régularisées

2.5.1 La Constitution (Juillet 2011)

La Constitution marocaine consacre la suprématie de toutes les conventions internationales ratifiées par le Maroc et garantit le principe de non-discrimination, le droit d'asile, les droits sociaux et culturels, le droit humanitaire et l'égalité des droits entre nationaux et étrangers. La Constitution va jusqu'à reconnaître aux étrangers qui résident au Maroc le droit de « …participer aux élections locales en vertu de la loi, de l'application de conventions internationales ou de pratiques de réciprocité » [17]. Les politiques publiques marocaines sont ainsi confortées dans leur mise à niveau et l'harmonisation du cadre juridique et institutionnel avec les normes internationales ratifiées tel que stipulé par le préambule de la Constitution[18] .

2.5.2 La législation nationale

Concernant la législation nationale, les conclusions d'une étude menée par le BIT en 2019 sur l'état des lieux de la législation nationale en matière de protection des droits des travailleurs migrants au Maroc [19] préconisaient la nécessité de réviser le cadre juridique national pour corriger les insuffisances en matière de protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants en vue de les harmoniser avec les normes et pratiques internationales.

Depuis 2004, l'accès des étrangers au marché marocain de l'emploi est règlementé par la loi n° 65.99, relative au Code du travail dans son chapitre V (Articles 516 à 521) et s'applique sur l'ensemble du Royaume sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe,

16 Le Maroc a été membre de la sous-commission des Nations Unies de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités qui adoptera en 1976 un rapport, élaboré par Mme Halima Warzazi, Rapporteuse spéciale, qui propose une convention des Nations Unies pour la protection des migrants. En 1980, le Maroc fera partie du groupe de travail qui rédigera la Convention.

17 Article 30 de la Constitution.

18 Préambule de la Constitution : « …le Royaume du Maroc, Etat uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage : … Accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale ».

19 Projet AMEM « Appui à la Migration Equitable pour le Maghreb » (Maroc, Mauritanie, Tunisie), financé par l'Agence italienne de développement et mis en œuvre par l'OIT. Cette étude avait pour objectif de de mieux gérer la migration de travail ; renforcer les connaissances et capacités des acteurs non gouvernementaux ainsi que le rôle d'interlocuteur avec les instances gouvernementales, en matière d'inclusion socio-économiques des migrant.es et de défense et protection de leurs droit et renforcer la cohérence d'approche entre les services publics et privés de l'intermédiation et ceux de la protection sociale pour faciliter l'accès des travailleurs migrants à un travail décent et à une protection de leurs droits.

le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale conformément au préambule et à l'article 9 dudit Code [20] . « Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail » après une attestation délivrée par l'ANAPEC stipulant qu'il n'y a pas un profil national concurrent. Les demandes des étrangers salariés sont traitées, depuis 2017, via la plateforme Taechir[21] . La dématérialisation de la procédure d'octroi du visa de contrat de travail au profit des salariés étrangers a permis de :

- S'informer sur les procédures de demande de visa ;
- Introduire les demandes de visa des contrats de travail des étrangers et les faire valider ;
- Suivre le traitement des demandes de visa ainsi que les notifications en temps réel.

Le Code du travail impose, dans son article 478, aux agences privées de recrutement et aux entreprises d'emploi temporaire « toute 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 « toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective ».

L'emploi de tout étranger doit être fixé dans un contrat dont le modèle est établi par l'arrêté n°1391-05 du 25/11/2005 complétant le modèle de contrat du travail réservé aux étrangers annexé à l'arrêté du ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n° 350-05 du 09/02/2005. En effet, un nouveau modèle de contrat de travail étranger a été mis à la disposition des employeurs qui prévoit, pour les deux parties contractantes, la possibilité d'introduire des clauses particulières contenant des garanties ou avantages économiques ou sociaux et ce à partir de septembre 2019.

La loi 19-12, entrée en vigueur le 2 octobre 2018, fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, permet de corriger une discrimination profonde en intégrant ces travailleurs et travailleuses en majorité très jeune et de plus en plus issue des communautés de migrant.es. L'article 41 de cette loi interdit l'intermédiation en emploi par les personnes physiques et applique aux agences privées de recrutement les dispositions du Code du travail dans le cas de recrutement de travailleurs étrangers. Des décrets[22] d'application accordent aux travailleurs domestiques de meilleures conditions de travail, en termes de salaire minimum, d'horaires de travail, de jour de repos, de protection sociale et de mesures spécifiques pour les mères. La loi 19-12 a été précédée par la loi n° 27-14 du 25 août 2016 relative à la lutte contre la traite des êtres humains qui concerne également la traite des personnes travaillant à domicile.

Bien que la législation marocaine ait évoluée en faveur des personnes migrantes, il lui reste à relever plusieurs défis afin de consacrer réellement les principes d'égalité et de non-discrimination. L'article 416 du Code du travail exige la nationalité marocaine pour diriger un syndicat professionnel, ce qui est contraire à l'article 30 de la Constitution [23] .

Si le renouvellement du visa d'un travailleur étranger était effectué annuellement, ce n'est plus le cas actuellement. En effet, la durée du visa de travail étranger est fixée par le département de tutelle au regard des éléments du contrat et des dispositions prévues ou des accords conclus par le Maroc avec certains pays. Ainsi, jusqu'en 2018, la jurisprudence marocaine [24] a considéré dans plusieurs de ses arrêts que le Contrat de Travailleur Etranger (CTE) comme un Contrat à Durée déterminée (CDD) même si une clause dans le contrat de travail spécifiait un Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Cependant, depuis le mois de juillet 2018, la Cour de Cassation marocaine a rendu

20 Préambule du code du travail : « Les dispositions de la présente loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale ».
Article 9 du Code du Travail : «[Est] interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement ».

21 https://taechir.travail.gov.ma:4433/employeur/inscription

22 Décret d'application n°2.17.355, relatif au modèle de contrat des travailleurs domestiques (Août 2018), décret n°2.17.356 complétant la liste des travaux interdits aux employés âgés entre 16 et 18 (Août 2018) et décret n°2.18.686 relatif aux conditions d'application du régime de sécurité social aux travailleurs domestiques adopté (Juin 2019).

23 Article 30 de la Constitution : « Sont électeurs et éligibles tous les citoyennes et les citoyens majeurs jouissant de leurs droits civils et politiques. La loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives. Le vote est un droit personnel et un devoir national. Les ressortissants étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains, conformément à la loi… ».

24 Cour d'Appel de Casablanca. Arrêt n° 3499 du 5 avril 2004 « Attendu que le salarié est un étranger, que ces contrats sont conclus pour une durée limitée qui prennent fin à l'expiration de la durée pour laquelle ils ont été conclus, qu'ils conservent ce caractère quand bien même ils auraient été renouvelés à l'expiration de la durée autorisée. Chaque période est indépendante de celle qui l'a précédée ».

plusieurs arrêts reconnaissant le droit aux travailleurs étrangers à des indemnités, notamment de licenciement, sur la base de leur CDI et de leur ancienneté réelle. Un arrêté ministériel du 19 Avril 2019 [25] stipule dans son article 2 que « s'appliquent au contrat de travail réservé aux étrangers toutes les toutes les dispositions en la matière en vigueur au Royaume ». Le CESE a recommandé de s'aligner sur les instruments internationaux qui appellent les Etats et Gouvernements à adopter des contrats de travail à durée indéterminée [26] afin d'assurer un sentiment de sécurité dans l'emploi aux migrant.es.

En matière d'auto-emploi, les étrangers, de manière générale, et les personnes migrantes régularisées et les réfugié.es, de manière particulière, bénéficient de la loi n°112-12 sur les coopératives qui leur permet d'accéder au marché de l'emploi et de l'auto-emploi et de créer de l'emploi pour d'autres migrant.e.s ou des Marocain.e.s. Elles ont également le droit de bénéficier du statut d'auto-entrepreneur conformément à la loi 114-13 et d'exercer une activité commerciale, tel que le consacre le Dahir n°1-96-83 du 1er août 1996 portant promulgation de la loi n°15-95 formant Code de commerce. Ainsi, le nouveau statut d'auto-entrepreneur, les dispositions de la loi 112-12 sur les coopératives et de la loi relative au microcrédit [27] offrent des perspectives réelles d'intégration socioéconomique et d'autonomie financière pour les migrants.e.s régularisé.e.s.

Si le cadre règlementaire a évolué en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des migrant.e.s régularisé.es, des défis sont à lever. L'écosystème d'appui à l'insertion professionnelle des migrants reste à développer pour répondre à leurs spécificités. Ces migrant.es rencontrent de nombreuses difficultés pour trouver un emploi, en raison de l'absence de diplôme ou la non-reconnaissance de diplôme, du manque de qualification ou compétence et/ou inadaptation des profils avec les besoins des entreprises, de la formation linguistique et la pression du chômage sur le marché de l'emploi. Pour certaines personnes migrantes, ces dernières se tournent donc vers l'auto-emploi afin de sauvegarder leur indépendance et d'exercer un métier qui leur convient, bien qu'ils font face aux difficultés financières de lancement et d'accompagnement pos-création de leur projet personnel.

2.6 Nouveau contexte migratoire au Maroc : la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile

La nouvelle Politique Nationale d'Immigration et d'Asile adoptée en septembre 2013 à l'Initiative Royale de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, faisant suite à la publication d'un rapport par le Conseil national des droits de l'homme sur la situation préoccupante des migrants au Maroc[28] , traduit l'attachement du Maroc pour la promotion des droits de l'homme tels qu'ils sont universellement reconnus. Cette politique, basée sur une approche cohérente, globale, humaniste et responsable, s'inscrit aussi en droite ligne avec la Constitution du Royaume de 2011 qui reconnaît explicitement la prééminence des engagements internationaux du Maroc en matière de protection des droits de l'homme. Elle vise à assurer une meilleure gestion des flux migratoires et une meilleure intégration des migrant.es et réfugié.es.

Des progrès considérables ont été accomplis depuis le lancement de la nouvelle politique migratoire, notamment en ce qui concerne la régularisation de la situation administrative des migrant.es en situation irrégulière, (plus de 50.000 personnes migrantes ont été régularisées durant les deux opérations de régularisation de 2014 et fin 2016 - début 2017) ainsi que l'ouverture des services de base à l'ensemble des migrant.es et des réfugié.es (éducation, santé, assistance sociale, logement, formation professionnelle, emploi, etc.). Celle-ci s'est faite sur la base des principes d'équité et de non-discrimination entre les citoyens marocains et les migrant.es et les réfugié.es, avec pour objectif leur intégration dans les services de bases dans les mêmes conditions et au même titre que les Marocains.

Ainsi, la Stratégie Nationale de l'Immigration et de l'Asile (SNIA) a été élaborée selon une approche droits humains avec l'ambition de relever les enjeux sociaux, économiques, politiques, sécuritaires. Adoptée en Conseil du gouvernement, le 18 décembre 2014 (journée internationale des migrants), la SNIA est axée sur quatre orientations stratégiques à savoir : faciliter l'intégration des immigrés réguliers ; mettre à niveau le cadre règlementaire en matière d'immigration et de droits de l'Homme ; mettre en place un cadre institutionnel adapté pour une meilleure collaboration entre les acteurs concernés par la question de l'immigration et gérer les flux migratoires dans le respect des droits de l'homme.

25 Bulletin Officiel 6788 du 20 Juin 2019.

26 Conseil Economique Social et Environnemental. Migrations et marché du travail, Auto-saisine n°36/2018, p.16.

27 La loi 85.18 modifie en 2019 la loi 18.97 relative aux microcrédits en relevant le plafond des financements accordés par les associations de microcrédit de 50.000 MAD à 150.000 MAD.

28 Le rapport du CNDH « Etranger et droits de l'homme au Maroc, pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle » souligne la nécessité d'une approche des droits de l'Homme qui garantisse les droits fondamentaux des migrants, quelle que soit leur situation administrative, et des politiques migratoires assurant les droits, un vivre-ensemble démocratique et un échange fécond entre cultures et civilisations.

La SNIA est appuyée, d'une part, par un programme conjoint avec le Agences du système des Nations unies qui précise le cadre stratégique d'intervention [29] de ces dernières sur les questions de la migration et de l'asile et, d'autre part, par les ministères et les institutions ainsi que les associations de la société civiles qui déploient des efforts considérables pour assurer la protection et l'intégration des migrant.es et réfugié.es au Maroc.

La SNIA se décline en 11 programmes stratégiques : 7 programmes sectoriels et 4 programmes transverses comportant 81 actions spécifiques, qui couvrent les principaux domaines : l'éducation et la culture, la jeunesse et les sports, la santé, l'habitat, l'assistance sociale, la formation professionnelle, l'emploi, la gestion des flux migratoires et lutte contre la traite, le cadre règlementaire et conventionnel, la gouvernance et la communication.

Le dispositif de gouvernance de la SNIA se fonde sur l'implication et la coordination de tous les acteurs institutionnels concernés. Ce dispositif comprend : un comité interministériel des Affaires des MRE et des Affaires de la Migration , défini par décret et présidé par le Chef du gouvernement [30] ; un comité de pilotage présidé par le ministère chargé des Marocains Résident à l'Etranger et des Affaires de la Migration (MCMREAM) ; quatre comités de programmes (CP), composés chacun des points focaux des départements, en charge des questions Education-culture et jeunesse-loisirs (CP1), santé, de logement, d'assistance sociale et humanitaire (CP2), la formation professionnelle et de l'emploi (CP3) et de la gestion des flux migratoires et la lutte contre la traite, le cadre règlementaire et conventionnel, la gouvernance et la communication (CP4).

Par ailleurs, la SNIA repose sur la solidarité, la responsabilité et la coopération internationale en vue de l'amélioration des conditions de vies des populations migrantes et réfugiées, de leur intégration socioéconomique dans la société marocaine et l'accès à leurs droits fondamentaux garantis par la Constitution. Parmi les programmes de la SNIA, deux programmes « Formation Professionnelle et Emploi » intéressent la présente étude ciblant des objectifs spécifiques (OSP), à savoir : l'accès des migrant.es et des réfugié.es régularisé.es à la formation professionnelle (OSP 10), l'intégration professionnelle des immigrés régularisés (OSP 11), l'accès des immigré.es à l'emploi (OSP 12), la promotion de la création d'entreprises par les immigré.es régulier.es (OSP 13) et la réponse aux besoins spécifiques en main d'œuvre (OSP 14)[31] .

29 Le programme conjoint a été signé en septembre 2016 pour la période 2017-2021, avec les agences du Système des Nations Unies, dont l'OIT, l'OIM, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (UNHCR), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), l'Organisation des Nations Unies pour la Science et la Culture (UNESCO), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes).

30 La commission ministérielle chargée des Marocains résidant à l'étranger et des affaires de la migration a été institutionnalisée, sous le nom de la « commission ministérielle chargée des MRE » en vertu du décret n° 2.13.731 du 30 Septembre 2013, promulgué et complété par le décret n° 2.14.963, publié le 23 février 2015, pour intégrer le secteur de la migration.

31 Ministère délégué chargé des MRE : Stratégie nationale d'immigration et d'asile, 2014, pp. 10 et 11: http://www.mre.gov.ma/sites/default/files/Fichiers/Pages/strat%C3%A9gie%20Nationale.pdf

III. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

En matière d'emploi des personnes migrantes, les entreprises ne sont qu'une partie de la solution. Elles expriment un besoin de base, celui de trouver des travailleurs et travailleuses bien formé.es, qualifié.es et compétent.es dans un marché de travail flexible. L'insertion sur le marché du travail requiert généralement l'acquisition ou la valorisation d'un capital humain qu'un.e migrant.e ou un.e réfugié.e n'est pas toujours en mesure de réaliser facilement et par lui-même. Les mesures de rapprochement entre les migrants et le marché de l'emploi. Le soutien à la formation professionnelle, et l'accompagnement sont ainsi essentielles afin de favoriser leur intégration, au même titre que l'ouverture des droits et de l'accès aux services d'emploi et de formation professionnelle.

L'étude vise à analyser les opportunités existantes pour l'emploi et l'auto-emploi des migrant.es dans le secteur privé dans la région de Tanger Tétouan Al-Hoceima. Ceci impose : (i) d'investiguer la gouvernance institutionnelle en matière de développement économique de la région TTA, de programmes et projets présentant des opportunités d'emploi et d'auto-emploi à court ou moyen terme ainsi que l'apport de la société civile à l'intégration économique des migrant.es ; (ii) d'enquêter auprès du secteur privé pour mieux cerner les connaissances des entreprises sur la politique nationale d'immigration et d'asile, l'embauche des étrangers, plus particulièrement les migrant(e)s régularisé(e)s en 2014 et 2016, ainsi que la disponibilité des entreprises à s'investir socialement en employant des réfugié.es et des migrant(e)s régularisés et (iii) de définir le profil des migrants en termes d'éducation et de compétences, d'expérience professionnelle antérieure, de potentiel d'entrepreneuriat, de besoins de requalification, spécifiques pour les hommes, les femmes et les jeunes et identifier les principales opportunités et contraintes pour les migrant.es pour accéder au marché du travail, y compris les voies de sortie de l'emploi informel vers le secteur formel.

3.1 Résultats attendus

L'étude vise à investiguer trois domaines d'action : (1) l'offre d'emploi et d'auto-emploi ; (2) la demande d'emploi et d'auto-emploi et (3) la gouvernance en matière d'emploi et d'auto-emploi. L'analyse de chacun de ces domaines doit mener à des résultats :

L'offre d'emploi et d'auto-emploi >>> une cartographie des principaux acteurs impliqués dans l'intégration économique des migrants, notamment ceux du secteur privé (Résultat 1) ; Une liste et un diagnostic des opportunités et avantages du recrutement des migrant.es dans la région TTA (Résultat 2) et une charte des mesures à prendre pour intégrer les personnes migrantes dans le marché de l'emploi (Résultat 3).

La demande d'emploi et d'auto-emploi >>> un profilage des données des migrant.es concentré sur leur qualification (Résultat 4) et une liste et un diagnostic des opportunités, contraintes et enjeux d'accès des migrant.es au marché du travail (Résultat 5).

La gouvernance en matière d'emploi et d'auto-emploi >>> un diagnostic des politiques, règlementations, programmes et projets sur l'emploi et l'auto-emploi des migrant.es (Résultat 6) et une liste et un diagnostic des prestataires de services et de leurs offres de services dans la région (secteur public, privé et associatif).

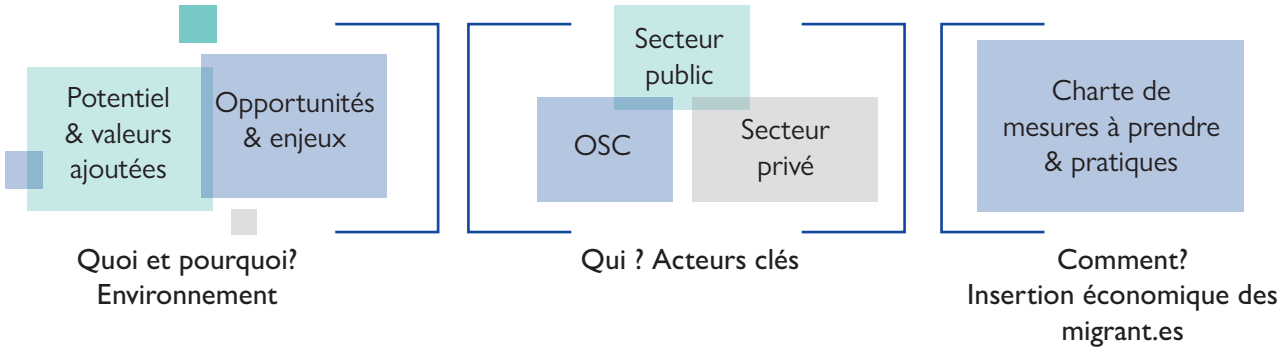
Pour atteindre ces résultats, l'étude s'est consacrée à analyser l'insertion économique des migrant.e.s dans la région à travers (O4) questions clés et dans une optique essentiellement qualitative. Une étude quantitative serait plus pertinente pour mieux appréhender la migration des personnes régularisées dans la région TTA :

(1) Quels sont les acteurs clés de l'insertion économique des migrant(e)s dans la région cible ?

(2) Quelles sont les opportunités d'emploi et d'auto-emploi disponibles aux migrant.es dans la région TTA ?

(3) Que peut offrir un.e migrant.e au secteur privé de la région ?

(4) Comment intégrer/recruter des migrant.es et pourquoi ?



Ces questions permettent d'éclairer sur les contraintes rencontrées pour le recrutement des migrants au niveau régional et les leviers pour faciliter l'intégration économique des migrants au niveau régional.

3.2 Déroulement de la mission

L'étude a démarré avec une première réunion (22 juin 2021) entre le bureau d'étude mandaté et l'équipe de suivi du commanditaire constituée des partenaires du projet, le PNUD, l'OIM et le Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger chargé des Marocains Résidant à l'Etranger (MDCMRE) afin de s'accorder sur la méthodologie détaillée, les acteurs à investiguer et les activités à mener. Tout au long du processus de développement de l'étude, des réunions à distance, de concertation et de suivi de la mission se sont tenues avec l'équipe du PNUD.

Le travail d'analyse a reposé en premier sur une première phase de collecte de données, quantitatives et qualitatives. Cette phase a permis d'étudier toute la documentation disponible, pertinente et constituée principalement de recherches académiques, de données officielles d'institutions gouvernementales et l'étude des projets au Maroc, passés ou en cours sur la question de l'intégration économique des personnes migrantes régularisées ou réfugiées. Les consultants ont procédé aux enquêtes (interview et focus group) sur le terrain auprès des institutionnels à Rabat, Tanger et Tétouan et auprès des migrant.es, à Tanger, Tétouan, Martil, Mdiq, Assilah, Larache, Chefchaouen et Al-Hoceima. Plusieurs réunions ont eu lieu, en présentiel et à distance, avec des Organisations de la Société Civile (OSC) et des responsables institutionnels en raison des mesures sanitaires Covid 19. Une première analyse des données recueillies, par observation directe et indirecte, a donné lieu à une bibliographie, une cartographie des acteurs et un benchmarking des bonnes pratiques au Maroc.

La deuxième phase s'est consacrée à un diagnostic commenté de l'état des lieux et une première analyse de l'enquête en ligne avec les entreprises pour un premier rapport d'étape qui a été soumis au commanditaire le 12 octobre 2021. La dernière phase a été celle de la rédaction finale du rapport, sa soumission aux partenaires du projet le 10 décembre 2021 et le recueil de leurs observations et recommandations introduites dans la version définitive le 12 décembre 2021. Toutefois, les conditions sanitaires s'étant améliorées, le nombre initial de 20 migrant.es régularisé.es enquêtées a été augmenté à 41, puis à 85 migrant.es dans le cadre de la présente actualisation de l'étude.

Il est important de mentionner que les consultants ont bénéficié d'un appui considérable de la part de l'équipe de suivi, en documentation, suggestions et attentes. Les OSC consultées ont également apporter un appui à la présente étude par leur disponibilité et par les informations et données fournies. La CGEM et l'ANAPEC ont été de précieux partenaires pour cette étude. Ceci a facilité le bon déroulement de l'étude et a montré l'intérêt de toutes les parties prenantes à la question de l'intégration économique des migrant.es au Maroc.

IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

4.1 Approche méthodologique

> L'approche participative pour assurer un meilleur recueillement des informations et des données, une coordination régulière et très efficace en mode transversal et l'implication de l'ensemble des parties prenantes, en particulier les responsables concernés du projet ;

> L'approche genre au niveau de la réalisation de l'ensemble des étapes de la mission, notamment dans les interviews et dans l'échantillonnage des personnes migrantes ;

> L'approche de recherche mixte comprenant des méthodes quantitatives et qualitatives a été fondamentale pour trianguler, valider et vérifier les résultats en comparaison avec les données fournies par le HCP ou l'ANAPEC. Ce qui a permis de saisir la pertinence et l'efficacité de l'intervention se situant sur une plus petite échelle et orientée sur les résultats attendus par le commanditaire.

4.2 Outils de la collecte d'informations

Revue et analyse documentaires : La recherche documentaire a porté sur les études et rapports existants, en relations avec l'étude et le développement de la région, des organisations du Système des Nations Unies, des partenaires de l'étude (PNUD, OIM), des agences de coopération bilatérale (France, Belgique, Espagne, etc.), des départements ministériels en charge des migrations, de l'emploi et de la formation professionnelle, des établissements publics (ANAPEC, OFPPT, EN, ODCO, etc.), des plans de développement des collectivités territoriales de la région cible (PDR) et des données du Centre Régional d'Investissement (CRI), des Chambres professionnelles et de la CGEM.

Entretiens individuels : avec les partenaires impliqués (PNUD, OIM, Départements ministériels) dans le projet pour cerner leurs attentes et comprendre leurs prospectives.

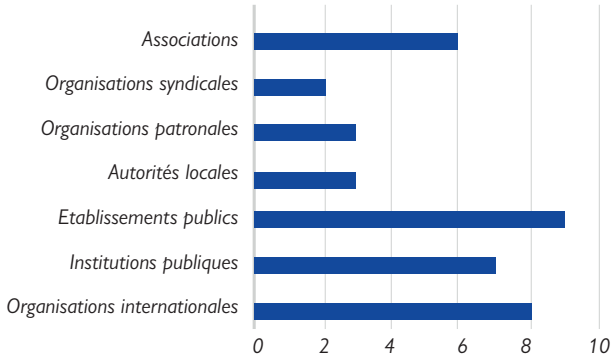
Entretiens semi directifs : avec les établissements publics (CGEM Nord, ANAPEC régionale, EN régionale, CRI, etc.) et une dizaine d'entreprises et d'OSCs œuvrant dans le domaine de l'intégration économique des migrant.e.s.

Focus groupes : 11 focus groupes, de 85 personnes migrantes au total, dont 38 femmes et 47 hommes entre 28 et 45 ans, ont été organisés, dont 3 à Tanger, 2 à Tétouan, 1 à Assilah, 1 à Chefchaouen, 1 à Martil, 1 à Mdiq, 1 à Al Hoceima et 1 à Larache.

Questionnaire en ligne pour les entreprises : Il a été adressé aux entreprises de la région en collaboration avec la CGEM Nord. Un « Questionnaire sur les besoins d'embauche de main d'œuvre étrangère par les entreprises au Maroc » a été utilisé. L'objectif étant de mieux appréhender le niveau d'information des entreprises sur l'embauche des migrants régularisés, leur perception et leurs besoins.

Benchmarking des meilleures pratiques au Maroc : les initiatives existantes et les pratiques éprouvées par des institutions publiques, privées et associatives en matière d'intégration économique des migrant.e.s ont été investiguées lors de la phase documentaire et des entretiens semi-directifs. Ce benchmarking a permis d'identifier des actions similaires à inscrire au niveau de la Région TTA.

PERSONNES RENCONTRÉES



4.3 Analyses menées

L'analyse des données collectée a été axée autour de :

> L'analyse des parties prenantes (cartographie) en termes de niveau d'influence, de synergies et de complémentarité ;

> L'analyse SWOT (Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats) de l'écosystème de l'emploi – auto-emploi (acteurs institutionnels, économiques et sociaux) en faveur des migrant.e.s qui a permis de dégager des clés de lecture des opportunités pertinentes dans les différentes collectivités territoriales de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima ainsi que des recommandations, en termes d'actions concrètes, pour l'efficience de cet écosystème ;

> L'analyse du profil des migrant.e.s pour déterminer leurs parcours professionnels, leurs qualifications et compétences et leurs ambitions. Cette analyse a permis de cerner leurs ambitions avec les opportunités d'emploi et d'entreprenariat de la région. Celle-ci s'est faite dans le cadre des focus group et en recoupant les données obtenues avec celles des OSC et de l'ANAPEC.

4.4 Évaluation du processus de réalisation de l'étude

La réalisation de l'étude s'est déroulée, globalement dans de bonnes conditions. Cependant, trois contraintes majeures se sont posées impactant à la fois les interviews, les focus group et retardé l'enquête en ligne avec le secteur privé :

(1) La situation sanitaire Covid 19 qui a impacté sur l'étude en termes de personnes migrantes à réunir en focus group sur plusieurs sites. Ceci a conduit, dans une première étape, à réduire l'échantillonnage initialement prévu à 20 migrant.e.s en activité salariale ou auto-entrepreneuriale sur 56 personnes rencontrées. Dans une deuxième étape, la situation pandémique s'étant améliorée, 21 autres migrant.e.s régularisé.e.s ont pu être questionné.e.s sur un total de 49 personnes grâce aux OSCs de la région. Ainsi sur 105 personnes, présélectionnées 64 migrant.e.s se sont révélé.e.s être en situation irrégulière. Dans le cadre de la troisième étape relative à l'actualisation de l'étude, le nombre total des personnes migrantes régularisées a été porté à 85 dans plusieurs autres villes comme celle de Larache, Assilah et Al- Hoceima auparavant absentes en raison des conditions sanitaires liées à la pandémie du Covid-19.

(2) Les vacances annuelles du mois d'août combinées aux élections législatives, régionales et communales du 8 et 21 septembre 2021 et aux élections de la Chambre des conseillers du 5 octobre 2021 ;

(3) Les données chiffrées de la migration dans la région TTA sont très variables en raison de la dynamique des flux migratoires que connait cette région.

A ces contraintes, il convient également de souligner les difficultés relatives à l'enquête en ligne concernant les entreprises. En effet, la Commission entreprises responsables et citoyennes de la CGEM a envoyé les questionnaires par courriel à toutes les entreprises de la région TTA affiliées à la confédération. Aucune réponse n'ayant été obtenue à fin novembre malgré une relance, deux enquêteurs ont pris la relève le 1er décembre 2021 et mené une enquête « porte à porte ». Une soixantaine d'entreprises, non certifiées RSE, ont répondu à l'enquête après avoir été informées de vive voix sur le contexte et la finalité du questionnaire.

V. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

5.1 Cartographie des acteurs et prestataires de service pour l'insertion socio-économique des migrants dans la région TTA

Si la région Nord du Maroc fait face à des flux migratoires importants en raison de sa proximité avec l'Europe, elle compte plusieurs organismes et institutions qui exercent dans le domaine de la migration notamment les organismes et institutions publiques, les acteurs de la coopération internationale (multilatérale, bilatérale, décentralisée) et ceux de la société civile (nationaux et internationaux). Ainsi, la présente cartographie a pour but de présenter brièvement les missions et les actions des acteurs clés les plus dynamiques en matière d'appui à l'insertion socio-économique des migrant.es au Maroc, de manière générale, et dans la région TTA de manière plus particulière. Qu'ils soient du secteur public, privé ou associatif, ils constituent une chaîne d'acteurs complémentaires par leurs missions et attributions ainsi que leurs activités en faveur de l'insertion socioéconomique des migrant.es régularisé.es et des réfugié.es.

Les Partenaires internationaux :

OIM : Acteur international par excellence en matière de migration, l'OIM travaille avec les autorités marocaines ainsi que les autres parties sur les questions relevant de la migration, d'une part, et d'autre part développe des projets particulièrement dans les domaines de la protection et résilience, de la migration, gouvernance et développement et d'appui à la jeunesse. Au niveau de la formation professionnelle, l'OIM en partenariat avec la CGEM, le MDCMRE, Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle ont mené des actions visant la sensibilisation des entreprises pour une meilleure intégration des migrant.es sur les marchés du travail et mettent l'accès sur les questions réglementaires concernant le recrutement d'un salarié étranger au Maroc ; ainsi que sur la thématique de la « Diversité culturelle au sein des entreprises ». L'OIM appuie les collectivités locales, les acteurs de la gouvernance (Conseils régionaux, Wilayas, Mairies) pour la mise en œuvre des plans d'action régionaux de la territorialisation de la SNIA et l'intégration de la migration dans les Plans de développement Régionaux (PDR) et locaux. En parallèle, l'OIM finance des initiatives concrètes mises en place en partenariat avec la société civile au niveau national ayant pour objectif de fournir une assistance directe à la population migrante et de promouvoir l'intégration et le vivre ensemble. L'OIM soutient le Maroc comme un pays leader dans à la mise en œuvre des engagements internationaux « Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, les objectifs de développement durable ».

PNUD : Le PNUD est un partenaire de longue date qui coordonne les initiatives des agences du système des Nations unies en matière de développement et mobilise les partenariats nationaux et internationaux pour la réalisation des Objectifs de Développement Durable. Le PNUD soutient les efforts du Maroc en matière de développement, plus particulièrement la lutte contre la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions et la réduction des inégalités et de l'exclusion selon le principe du Leave No One Behind. La protection des droits de l'homme et la participation effective des femmes au développement constituent des priorités du PNUD. En ce sens, le PNUD finance et met en place de nombreux projets et programmes visant l'intégration des migrant.es au Maroc à l'instar du programme « Placer la migration au service du développement durable ».

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés : Le HCR assure l'accès aux procédures d'asile et la protection des demandeurs d'asile et des réfugiés au Maroc en étroite collaboration avec les autorités marocaines dans le cadre de la politique nationale d'immigration et d'asile, notamment à travers le Bureau des Réfugiés et des Apatrides (BRA) relevant du Ministère des Affaires Etrangères. Le HCR collabore avec plusieurs départements institutionnels, la gendarmerie royale, les structures académiques, les commissions régionales des droits de l'homme et la société civile dans le but d'identifier et protéger les réfugiés et les demandeurs d'asile. Le HCR co-préside avec l'OIM le groupe de travail conjoint sur la Migration et l'Asile (GTMA) en soutien à la mise en œuvre des engagements du Maroc dans le cadre du « Pacte mondial sur les réfugiés » et du « Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières » (2018) ainsi que la Politique Nationale d'Immigration et d'Asile [32]. Le HCR apporte aussi une assistance directe , à travers ses partenaires dans le domaine de l'éducation (octroi des bourses et kits scolaires), l'assistance sociale et santé (logement d'urgence pour les personnes vulnérables, assistance financière, référencement vers les centres publics de santé primaire et couverture des frais de traitement médicaux spécialisés), l'assistance judiciaire et l'accompagnement juridique (conseils juridiques et mise à disposition d'un avocat pour la représentation auprès des tribunaux) ainsi que dans le domaine de l'insertion professionnelle (accompagnement à l'emploi salarié et financement d'activités génératrices de revenu et de coopératives).

32 Jusqu'en 2013, et en vertu de l'accord de siège signé en 2007 entre le Maroc et le Haut-commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés, celui-ci procédait à l'enregistrement et à l'examen des demandes d'asile sur le territoire marocain. Depuis septembre 2013, avec la réouverture du Bureau des Réfugiés et des Apatrides (BRA) auprès du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale (MAECI), et l'établissement de la Commission ad-hoc de régularisation des réfugiés, les nouvelles demandes d'asile sont maintenant référées par le HCR auprès de la commission ad-hoc. Celle-ci auditionne les demandeurs d'asile et décide sur la délivrance du statut de réfugié.

Les acteurs et institutions publics au niveau central :

Ministère délégué chargé des MRE : Le Ministère Délégué Chargé des Marocains Résidant à l'Etranger est depuis le remaniement ministériel d'octobre 2019, le département ministériel qui coordonne et conduit la politique gouvernementale en matière de migration particulièrement la Direction des Affaires de la migration, laquelle a été chargée de la coordination de la SNIA depuis son lancement en 2013. A ce titre, il est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre la politique gouvernementale relative à l'immigration avec l'ensemble des parties prenantes et les partenaires. Le Département des MRE est chargé du pilotage de la SNIA, notamment à travers le comité programme CP3 « Formation professionnelle et Emploi ». Ce département a une mission transversale et travaille en collaboration avec les autres ministères et institutions publiques pour la mise en œuvre la SNIA.

Ministère de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences : Principal département ministériel en charge du travail et de l'insertion professionnelle, il demeure au cœur de l'intégration socio-économique des migrants par la mise en place de la règlementation, des procédures et des programmes. Depuis le 8 octobre 2021, ce département est appelé ministère de l'Inclusion Economique, la Petite Entreprise, l'Emploi et les Compétence. Cette nouvelle dénomination, sans bouleverser les attributions du ministère dans les domaines de l'emploi et du travail, reconfigure les missions autour de la mise en œuvre de la politique du gouvernement, l'inclusion économique, les compétences et la petite entreprise. La protection sociale relève, désormais du nouveau ministère de la Santé et de la Protection Sociale. La direction régionale de comporte un guichet Taechir pour le traitement et le suivi du visa des contrats de travail des salariés étrangers.

CNDH : Crée en 2011, elle est une institution nationale pluraliste et indépendante, chargée de connaître toutes les questions relatives à la défense et à la protection des droits de l'Homme et des libertés, à la garantie de leur plein exercice et à leur promotion ainsi qu'à la préservation de la dignité, des droits et des libertés individuelles et collectives des citoyennes et citoyens et ce, dans le strict respect des référentiels nationaux et universels en la matière. Les conclusions et recommandations du rapport thématique « Les étrangers et droits de l'homme au Maroc : pour une politique d'asile et d'immigration radicalement nouvelle » ont servi de fondement à la nouvelle politique migratoire. En tant qu'organe non juridictionnel, elle veille à la protection et la garantie des droits des migrants liés à l'éducation, la santé, l'insertion professionnelle, etc.

Les acteurs et institutions publiques au niveau central

ANAPEC : Etablissement public ayant pour vocation l'emploi et la promotion des compétences, l'ANAPEC s'avère être un intermédiaire indispensable pour la collecte et la prospection des offres et opportunités d'emploi et à la mise en relation avec les offres et compétences des migrants. En vue de faciliter un accès équitable des immigrés réguliers et des réfugiés à l'emploi, pour donner suite à une action pilote inscrite dans le cadre de la SNIA, l'ANAPEC a ouvert des prestations d'aide à la recherche d'emploi aux migrants et aux réfugiés. Des conseillers à l'emploi ont été formés sur ce nouveau dispositif. Une fiche d'information sur les questions les plus fréquentes relatives aux prestations et dispositifs ouverts aux migrants, les critères d'éligibilité, la procédure de recrutement, a été développée et mise en ligne sur l'intranet de l'ANAPEC afin d'informer l'ensemble des conseillers en emploi des agences de l'ANAPEC. En ce sens, les étrangers bénéficiaires de l'opération de régularisation sont dispensés de la présentation de l'attestation d'activité délivrée par l'ANAPEC en vue de faciliter leur insertion socio-économique.

L'ANAPEC, qui compte dix agences dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, s'est fortement investie depuis 2014 dans l'insertion socio-professionnelle des personnes migrantes à travers l'emploi ou l'auto-emploi, plus particulièrement depuis l'abrogation de la préférence nationale aux personnes migrantes ayant bénéficiées des opérations de régularisation exceptionnelle. Celles-ci sont dispensées de l'attestation d'activité délivrée par l'ANAPEC et doivent fournir comme pièce justificative le titre de séjour délivré par les services de la DGSN portant la mention travail ou « régularisation exceptionnelle ».

Des programmes nationaux de promotion de l'emploi et de l'auto-emploi sont ouverts aux migrant.es régularisés, tels que TAEHIL pour la formation contractualisée pour l'emploi, formation qualifiante et de reconversion, IDMAJ pour les contrats d'insertion des jeunes diplômés, TAHFIZ qui octroie des avantages fiscaux ou encore le statut d'auto-entrepreneur. Les prestations déployées dans les agences ANAPEC vont de l'accueil, l'inscription, l'orientation jusqu'à l'appui à l'insertion des migrant.es régularisé.es. Les prestations comprennent : l'inscription dans le système d'information SIGEC à la condition d'avoir une carte de séjour valide avec le motif « Travail » ou un récépissé en cas de renouvellement, l'Entretien de Positionnement (EP) pour déterminer les expériences professionnelles et les niveaux de formation, les Ateliers de Recherche d'Emploi (ARE), « Moi et le marché du travail », pour augmenter les connaissances en matière de marché de l'emploi, de règlementation du travail et améliorer les chances d'insertion professionnelle (rédaction de Cv et lettre de motivation), l'entretien d'embauche (mise en situation, information sur l'offre d'emploi en cas de présélection par une entreprise). Des prestations à distance ont été développées par l'ANAPEC afin de fournir aux migrant.

es les informations utiles à leur recherche d'emploi et aux conseillers en emploi les critères d'éligibilité aux prestations et le cadre réglementaire pour le recrutement d'une personne étrangère.

Afin d'encourager les entreprises à participer à l'insertion socio-économique des personnes migrantes régularisées, l'ANAPEC a mis en œuvre une mesure d'incitation à leur recrutement, nommée « contrat-aidé ». Cette mesure offre un avantage financier (1200 MAD par mois) aux entreprises leur permettant de couvrir les frais sociaux et de cotisation liés au recrutement. Cette mesure incitative de « contrats aidés » s'inscrit dans le cadre du projet Amuddu, financé par l'Agence de Coopération Belge (ENABEL), laquelle été limitée dans le temps (projet clôturé en 2022) et dans l'espace (uniquement les régions de Casablanca -Settat et Rabat Salé Kénitra).

Dans le cadre de l'auto-emploi, les services d'accompagnement à l'auto-emploi sont ouverts aux personnes migrantes régularisées et réfugiées qui peuvent désormais bénéficier du statut d'auto-entrepreneur conformément à la loi 114-13. Ces services comprennent les ateliers d'information sur le parcours de création, l'entretien de validation Profil/Projet, l'accompagnement à l'élaboration du Business plan, l'accompagnement aux formalités administratives et l'information sur le financement des très petites entreprises. Par ailleurs, à travers une collaboration avec l'Office du Développement de la Coopération (ODCO), l'ANAPEC porte un appui à la création des coopératives par les personnes migrantes et réfugiées auxquelles la loi n°112-12 reconnaît les mêmes droits qu'aux nationaux, depuis la refonte de celle-ci en 2018.

OFPPT : Acteur incontournable en matière de formation professionnelle. L'OFPPT a pour mission de développer des programmes de formation adaptés aux besoins des jeunes et au marché de l'emploi. Dans le cadre la mise en œuvre de la SNIA, l'OFFPT a rendu effectif l'ouverture de l'accès des migrants et réfugiés à la formation professionnelle en vue de bénéficier de formations diplômantes ou qualifiantes selon leur profil et ce conformément aux objectifs spécifiques 10 et 11 de la SNIA. Ainsi, le soutien à la formation professionnelle, la mise en place d'un processus de reconnaissance des qualifications et des compétences, et les mesures de rapprochement entre les migrants et le marché de l'emploi sont essentiels afin de favoriser leur intégration, au même titre que l'ouverture des droits et de l'accès aux services d'emploi et de formation professionnelle. Pour l'accès des migrants régularisés et des réfugiés aux établissements de la formation professionnelle, une convention cadre de partenariat a ainsi été signée entre le MCMREAM et l'OFPPT le 27 juin 2014, ainsi qu'une note de cadrage a été diffusée à cet effet en 2015 auprès des dix directions régionales couvrant plus de 345 établissements.

Entraide Nationale (EN) : Pour donner suite à la convention signée entre le MCMREAM et le ministère de la Solidarité de la Femme et de la Famille en 2014, l'EN a orienté l'accompagnement et de prise en charge vers les migrants et les réfugiés de même que le partenariat avec les OSCs travaillant dans le domaine de la migration et des droits des migrants. L'accompagnement et la prise en charge des migrant.es et réfugié.es portent principalement sur la formation professionnelle et l'assistance sociale et humanitaire des personnes en situation vulnérable, notamment, les femmes victimes de violence et les enfants.

L'intervention de l'Entraide Nationale (EN) est axée sur l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, les prestations sociales et la veille et l'intelligence sociale. Les prestations de l'EN, qui est également un opérateur de formation professionnelle, sont délivrées à toute personne en situation de vulnérabilité qu'elle soit migrante régularisée, réfugiée ou dans une situation d'irrégularité. Plusieurs programmes sont mis en œuvre dans les nombreux centres de l'institution qui avoisinent les 4000, dont près de 400 centres dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima.

- Le Programme des centres de Formation Professionnelle : Ce programme est destiné à la formation par alternance (20% de théorie et 80% de pratique en entreprise) des jeunes de 15 ans et plus en situation difficile dans les métiers de l'artisanat, de l'hôtellerie, la restauration, l'informatique et le secteur du BTP.
- Le Programme des Centres d'Education et de Formation : Ce programme vise les femmes, les jeunes filles et les garçons en situation de précarité. L'apprentissage concerne les métiers de production et de services et les apprentis peuvent être accompagnés dans la création de leurs micro- projets.
- Le Programme d'alphabétisation : Ce programme, en collaboration avec le Département de l'Alphabétisation et de l'Education Non Formelle, cible les personnes âgées de plus 15 ans analphabètes.
- Le Programme Maison du Citoyen (Dar Al Mouwaten) : Ce programme délivre des services d'écoute, de conseil et d'orientation ainsi que des actions de sensibilisation pour les personnes habitant dans les environs des centres.
- Le Programme des Centres pour les personnes en situation de handicap : Ce programme délivre des services d'écoute, d'orientation, d'assistance psychosociale, de formation et de logement-restauration des personnes aux besoins spécifiques.
- Le Programme d'éducation préscolaire : Ce programme permet aux familles démunies d'inscrire leurs enfants âgés

de 4 à 6 ans dans les établissements publics d'éducation.

Depuis la signature de la convention de partenariat entre le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social (MFSEDS) et le MCMREAM le 27 Juin 2014, les programmes d'autonomisation économique et d'insertion sociale, des personnes en situation de précarité, de l'EN ont intégré les migrants et les ONG travaillant dans le domaine de la migration et des droits des migrants.

ODCO/Tanger (Direction de la stratégie et du partenariat) : L'ODCO est l'unique organisme public dédié particulièrement à l'accompagnement des coopératives dans les domaines de la formation, l'information et l'appui juridique. Fort de son expérience, l'ODCO est d'un atout considérable pour l'accompagnement des migrants lesquels sont désormais éligibles pour la création des coopératives au terme de la Loi n°112-12 sur les coopératives.

HCP : Le Haut-Commissariat au Plan est une structure ministérielle qui jouit d'une indépendance institutionnelle dans la conduite de ses enquêtes et études en matière de conjoncture, de cadrage économique et de prospective. En tant qu'institution chargée de la production, l'analyse et la publication de statistiques officielles, le HCP s'intéresse de très près à la question migratoire au Maroc. De nombreuses enquêtes nationales ont été publiées sur les personnes migrantes et réfugiées permettant d'avoir une situation statistique fiable, notamment sur l'intégration socio-économique de celles-ci.

Maroc PME : l'Agence Nationale pour la Promotion de la PME (Maroc PME) œuvre dans le cadre de la loi 53-00 formant la charte de la petite et moyenne entreprise [33]. Ses missions sont axées autour : du développement de la compétitivité et de la croissance des Très Petites et Moyennes Entreprises (TPME), du renforcement de l'écosystème entrepreneurial et du développement des partenariats avec le secteur public et/ou privé pour la promotion des programmes d'appui et d'accompagnement de l'initiative entrepreneuriale. Maroc PME met en œuvre des dispositifs d'accompagnement, de conseil, d'assistance technique et de soutien à l'investissement générateur d'emplois.

Collectivités territoriales, autorités et institutions locales

Wilaya (division économique) : En tant que représentant du pouvoir central, elle assure des fonctions exécutives et de compétences à dimensions multiples, revêtant ainsi une double qualité d'agent de l'Etat et d'organe exécutif. Elle a donc un rôle à jouer dans la territorialisation de la SNIA et l'intégration socio-économique des migrant.es à l'échelon local.

Centre Régional d'Investissement (CRI) : En tant qu'institution principale de promotion des investissements dans la région en matière de projet de petite et moyennes entreprises, le CRI s'impose comme un acteur privilégié dans le processus d'accompagnement et de création d'entreprises par les migrant.es. Depuis leur création en 2002, les Centres Régionaux d'Investissement (CRI) jouent le rôle d'interlocuteur unique auprès des investisseurs sous l'autorité du Wali de la Région. Les CRI orientent, accompagnent et aident les porteurs de projets, marocains et étrangers, à la création juridique, fiscale et sociale de leurs entreprises. Ils conseillent et accompagnent les investisseur nationaux et étrangers dans toutes les démarches administratives à accomplir pour créer leurs entreprises. Ils font la promotion de la région, de son potentiel économique et de ses opportunités d'investissement.

Conseil Régional (CR) : En tant qu'organe chargé de gérer les affaires de la région, le CR est un maillon essentiel de la territorialisation de la SNIA et son intégration locale au niveau des programmes de développement régional. Conscient de leur rôle de leadership dans l'intégration socioéconomique des migrant.es et des réfugié.es, le MDCMRE en partenariat avec l'OIM a développé des activités de sensibilisation du CR, des conseils provinciaux, d'autres collectivités territoriales, des universités et des OSCs de la région TTA, pour une meilleure convergence des politiques publiques sectorielles dans le domaine de la migration[34] . Le CR est un maillon important de la territorialisation de la SNIA.

Agence de promotion et développement du Nord (APDN) : L'APDN participe à l'animation socio-économique de la région à travers l'élaboration de nombreux programmes et projets de développement de dimension variable allant des projets structurants (routes, gares, aménagements urbains) aux petites actions de proximité (soutien aux associations, activités génératrices de revenus, artisanat, etc.). Ces actions rentrent dans le cadre de l'amélioration des services sociaux et la réduction de la vulnérabilité, mais aussi l'intégration économique et la promotion de l'emploi. La priorité de l'APDN est d'œuvrer pour une stratégie intégrée de développement durable des provinces du Nord en palliant les inégalités entre le monde rural et le monde urbain et équilibrant les opportunités de développement économique entre les différentes provinces. L'APDN est un acteur incontournable du développement de la région TTA dont la vision prospective des opportunités d'emploi et d'auto-emploi peut contribuer à une stratégie de formation des personnes migrantes régularisées en perspective des emplois qui seront créés à court terme.

33 Dahir n° 1-02-188 du 12 joumadal/1423 (23 juillet 2002) B. 12 joumadal/1423(23 juillet 2002) B. O. n° 5036 du 15/09/2002

34 Atelier régional des 25 et 26 juillet 2019 dans le cadre du projet « INDIMAJ II - Accompagner les conseils régionaux dans l'intégration de la migration au sein de leur planification locale », financé par l'Ambassade des Pays-Bas au Maroc.

Le secteur privé

CGEM/ Tanger : Délégation de la CGEM au niveau de la région, la CGEM/Tanger, demeure l'unique et principal interlocuteur du secteur privé auprès des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et institutionnels. Forte de son regroupement de nombreuses entreprises, elle fait office de partenaire incontournable pour l'insertion socio-économique des personnes migrantes et réfugiées régularisées au travers les opportunités d'emploi offertes. Convaincue que l'emploi des migrant.es est le moyen de garantir leur intégration dans la société marocaine, de nombreuses actions ont été développées dans ce sens.

Il est à rappeler que depuis 2006, la RSE est au cœur des préoccupations de la confédération qui s'est dotée, en 2006, d'une Charte de la responsabilité sociale [35] et d'un Label RSE. A travers la commission Entreprise Responsable et Citoyenne, la CGEM œuvre à la promotion de la RSE en tant que levier de croissance et de développement des entreprises. C'est également à travers cette commission que des actions sont entreprises pour encourager l'emploi des migrant.es régularisé.es.

En 2018, un Guide pour l'intégration de la diversité culturelle dans les pratiques de l'entreprise et un Manuel pour le recrutement d'un salarié étranger ont été réalisés par la CGEM en partenariat avec le ministère délégué auprès du ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration et l'OIM et avec le soutien de la Belgique [36]. Cette première initiative qui vient en appui à la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA) fait appel à la Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises (RSE) pour l'intégration de la diversité culturelle en tant que droit de l'homme.

Il est important de noter que le secteur privé a développé des unités de formation intra-entreprise (CFA-IE). Ces unités offrent de réelles perspectives d'insertion aux jeunes sur le marché de l'emploi. Les entreprises sont accompagnées par le département de CFA-IE du ministère de l'Education Nationale et par une structure de référence dans les métiers du textile et de l'habillement, du cuir, de l'automobile, du BTP ou de l'agroalimentaire pour la mise en place de programmes de formation, telle que l'Ecole Supérieure des Industrie du Textile et de l'Habillement (ESITH).

Chambres professionnelles

Les Chambres professionnelles (Chambres d'artisanat, Chambres d'agriculture, Chambres maritimes et Chambres de commerce, d'industrie et de services), ont un statut d'établissement public et qui sont gérées par des chefs d'entreprises.

La Chambre de commerce et d'industrie : C'est un établissement public doté de la personnalité juridique et de l'indépendance financière, sous la tutelle du Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Economie. La Chambre de commerce et d'industrie est la principale entité fédératrice de la région représentant les professionnels des secteurs du commerce et de l'industrie et des services de la région Tanger-Tétouan Al Hoceima auprès des pouvoirs publics locaux, régionaux, locaux et nationaux, ainsi que des organisations et institutions internationales travaillant dans les domaines liés à leurs missions. Elle poursuit des missions de représentation, de consultation et d'appui et de promotion des professionnels du secteur. Plus particulièrement, il s'agit de veiller à la défense des intérêts généraux des professionnels d'une part. D'autre part, il s'agit d'avancer des propositions sur toutes les questions, les textes législatifs et réglementaires, les plans d'aménagement, les projets économiques, mais aussi de mener des actions d'appui et d'assistance aux entreprises, de la formation, de la médiation, du développement de l'information économique, de l'incubation et de la promotion territoriale.

La Chambre d'artisanat : La chambre d'artisanat est un établissement public à caractère professionnel, dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Représentant des artisans, des entreprises d'artisanat des coopératives d'artisanat relevant de la région, auprès des pouvoirs publics. Elle poursuit de défense des intérêts des artisans, de promotion, de développement et d'accompagnement des entreprises artisanales.

La Chambre d'agriculture : La Chambre d'agriculture est un établissement public à caractère professionnel placés sous la tutelle de l'Etat. Représentant des agriculteurs de la région, la chambre d'agriculture l'ensemble des agriculteurs auprès des pouvoirs publics nationaux et internationaux. En plus de son rôle consultatif, elle contribue à la définition des orientations et des conditions de mise en

35 La charte RSE de la CGEM comprend 9 normes internationales : (1) le respect des droits humains ; l'amélioration en continu des conditions d'emploi et de travail et des relations professionnelles ; (3) la protection de l'environnement ; (4) la prévention de la corruption ; (5) le respect les règles de la saine concurrence ; (6) le renforcement de la transparence du gouvernement d'entreprise (7) le respect des intérêts des clients et des consommateurs ; (8) la promotion de la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants et (9) le développement de l'engagement sociétal.

36 CGEM. Guide pour l'intégration de la diversité culturelle dans les pratiques de l'entreprise, 2018 ; http://rse.cgem.ma/upload/guide-1.pdf
Ce guide définit la diversité culturelle comme étant « à la fois le reflet et la conséquence de la diversité démographique et sociale des sociétés modernes. Elle est une réalité anthropologique à laquelle l'entreprise doit s'adapter. Il s'agit de transformer le défi interne que suppose l'intégration de la diversité en une valeur supplémentaire pour elle-même par le biais d'une politique active ».

œuvre des politiques agricoles, du développement rural et de l'environnement. Compte tenu de l'importance du secteur agricole pour l'économie, elle accompagne, dans les territoires, la démarche entrepreneuriale et responsable des agriculteurs ainsi que la création d'entreprise et le développement de l'emploi.

La Chambre de pêches maritimes : La chambre des pêches maritimes est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est composée de membres élus conformément aux dispositions de la loi n° 09-97 formant code électoral. Elle représente les professionnels des secteurs des pêches maritimes auprès des pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux. Elle a également un pouvoir de consultation sur toutes questions concernant la pêche hauturière, la pêche côtière, la pêche artisanale et l'aquaculture ainsi que les activités d'exploitation des ressources halieutiques littorales. Elle dispose également d'un pouvoir de proposition sur toutes questions intéressant le secteur des pêches maritimes.

Association professionnelle :

Club des Dirigeants du Maroc : Le Club des Dirigeants du Maroc est un réseau de chefs d'entreprises et de dirigeants, de tous secteurs d'activité exerçant au Maroc. C'est un espace de rassemblement et de fédération des chefs d'entreprises en vue de développer des opportunités d'affaires, d'échanger de créer des synergies entre entrepreneurs. Cette association professionnelle s'est investie dans la sensibilisation des entreprises à l'insertion des personnes migrantes au Maroc en prônant la richesse et la valeur ajoutée de la diversité culturelle au sein de l'entreprise marocaine dans le cadre du projet AMUDDU avec l'appui du REMESS.

Organisation syndicale

Organisation Démocratique du Travail – Travailleurs immigrés au Maroc (ODT-i) : L'OTD-i est une section de l'Organisation Démocratique des Travailleurs (organisation syndicale marocaine) crée en 2012, avec l'appui de l'ODT. L'ODT-i vise essentiellement la défense et la protection des droits des travailleurs migrants dans tous les secteurs d'activités et dispose d'antenne dans toutes les régions du Maroc. Ce premier syndicat de travailleurs étrangers au Maghreb réalise un travail de mobilisation et de visibilité des droits des migrant.es assurés essentiellement par des migrants régularisés.

Organisations de la société civile

La société civile au Maroc, forte de sa reconnaissance constitutionnelle en 2011, s'impose comme un partenaire privilégié de la politique migratoire marocaine pour améliorer la situation socioéconomique des migrants et de leurs familles. Bien qu'elles restent très peu nombreuses à être dédiées spécifiquement aux migrants, les OSCs jouent un rôle majeur dans la territorialisation des programmes et projets de la SNIA à laquelle elles ont été parties prenantes, en novembre 2013, lors du processus de consultation mis en place par le Ministère Délégué Chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration. Certaines OSC développent une offre de services pour soutenir l'intégration des personnes migrantes par l'emploi ou la création d'entreprise grâce à un appui technique et financier de bailleurs nationaux ou internationaux (OIM, PNUD, UNHCR, Enabel, UE, Suisse, GIZ). Les OSCs sont très actives en matière de droits humains, plaidoyer et accompagnement et jouent un rôle clé dans le référencement des personnes migrantes vers les services publics d'emploi ou de formation professionnelle. Parmi ces associations, nous citerons :

Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite entreprise (AMAPPE) : L'AMAPPE intervient dans le domaine de l'insertion socio-économique des personnes vulnérables à travers la création et le développement d'activités économique et l'insertion socio-professionnelle des réfugiés. Sur ce dernier point, l'AMAPPE a conclu avec l'UNCHR un partenariat en 2007 portant sur le Programme d'Insertion Socioéconomique des Réfugiés Urbains au Maroc (PISERUMA). A travers le PISERUMA, il s'agit de favoriser l'émergence de projets d'AGR solides, adaptés aux réfugiés et au marché local et faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. A ce jour, plus de 200 microprojets ont été financés et 25 ont bénéficié d'un renforcement financier. Plus de 100 réfugiés ont été accompagnés ; 20 ont bénéficié d'un renforcement commercial et managérial en 2013 et 40 ont profité d'une formation professionnelle. AMAPPE intervient également en partenariat avec d'autres organismes/projets à l'intégration économique des migrants, dont notamment le projet d'Appui à la Mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (Amuddu), mené et financé par Enabel, Agence belge de développement, en partenariat avec le Département marocain des migrations, à travers l'octroi de bourses pour un meilleur accès des personnes migrantes et réfugiées aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle de l'EN dans la ville de Tanger.

Confédération des jeunes entrepreneurs et cadres d'Afrique subsaharienne au Maroc (CJECASM) :

Présente dans 10 villes marocaines, active depuis 2016, la CJECASM qui compte 246 membres issus de 24 nationalités, regroupe les jeunes cadres et entrepreneurs ressortissants d'Afrique subsaharienne au Maroc. Elle ambitionne tout d'abord de stimuler l'entrepreneuriat chez les jeunes migrants et de présenter les dispositifs d'accompagnement mis en place au Maroc. Ensuite, elle vise à accompagner les porteurs de projet et enfin, elle crée des synergies entre les opportunités et les besoins du travail et les compétences de ses membres adhérents. La

CJECASM est structurée autour de deux pôles : un pôle migration-intégration et un pôle coopération Sud-Sud. En œuvrant pour la promotion de l'emploi et l'auto-emploi au Maroc et sur le continent africain, l'association assiste les porteurs de projets, en particulier les chefs d'entreprises et les autoentrepreneurs. Les principaux bénéficiaires du CESAM sont les étudiants africains et les migrants dotés de capacités suffisantes pour pouvoir suivre une formation d'auto-entrepreneur.

Entreprise Sociale Maroc (ES Maroc.Org) : Créé en 2017, ES-Maroc.Org est une association de droit marocain qui promeut l'innovation sociale et l'insertion socio-professionnelle des jeunes dans le pays. Elle a pour objectif principal d'encourager les initiatives contribuant au renforcement de la cohésion sociale locale par le biais de l'employabilité et la création d'entreprises responsables socialement. L'association co-gère, avec l'ONG Soleterre, les Incubateurs d'Entreprises Sociales/ Hubs à fort impact "ES.Maroc", présents au niveau de Rabat et Tanger, qui offrent une série de services dédiés à l'insertion socio-professionnelle des jeunes et à l'entrepreneuriat social à travers plusieurs guichets, actifs quotidiennement et gérés par plusieurs consultants permanents venant du monde de l'entreprise. L'Es-Maroc est un acteur très dynamique en matière d'accompagnement à l'insertion socio-économique des personnes migrantes au niveau de la région Rabat - Salé - Kenitra et Tanger - Tétouan - Al Hoceima ainsi que d'autres villes comme Casablanca et Marrakech à travers l'accompagnement à distance, l'accompagnement à la création d'entreprise individuelle ou de groupe et l'emploi salarial. Cette dynamique se reflète aussi à travers le recrutement de personnes migrantes au sein de l'association, les contrats de stage d'insertion et les contrats de consultants en tant qu'auto-entrepreneur ou avec des cabinets de consulting. Les Hub de Rabat et Tanger accueillent près de 3.500 jeunes par an. Une cinquantaine de startup ont été accompagnées à ce jour.

Organisation des Jeunes Africains (OJA) : Créée en 2008, OJA représente 5 pays (Côte d'Ivoire, Sénégal, Nigéria, Mauritanie et Cameroun). OJA est un membre du parlement de la société civile. Elle a pour mission de créer des liens de brassage et de fraternité entre les jeunes par des activités culturelles et le renforcement et de leurs capacités. L'OSC a développé plusieurs projets en partenariat avec : le MDCMRE dans le domaine de l'intégration des migrants via des activités culturelles et dans le domaine de l'éducation pour l'insertion des enfants de migrants dans le système scolaire marocain ; l'UE dans le domaine de l'insertion socio-économique par le biais de l'opération wassite ; la Work 4 integration et l'EN, l'ODECO, Maroc PME et Soleterre pour la création de 22 coopératives et entreprises à responsabilité limitée dont 6 dans la région TTA et 16 dans la région RSK. OJA a accompagné 250 auto-entrepreneurs pendant les 3 dernières années, en majorité instruits, dans les domaines du commerce, de la restauration, de l'esthétique et de la coopération scientifique des étudiants. Les projets innovants sont sélectionnés lors d'un concours et bénéficient d'une récompense d'environ 6.000 MAD[37] .

Confédération des Etudiants Stagiaires Africains étrangers au Maroc (CESAM) : La CESAM a été créé en 1981 et dispose donc de 40 années d'expérience en matière d'appui aux migrants et ses membres sont originaires de 40 pays. Le CESAM dispose de section dans près de 14 villes au Maroc dont les missions sont axées autour de questions académiques, culturelles, sociales et sportives. Ses activités vont de l'appui humanitaire aux personnes en situation de précarité (ex : mères célibataires) à la formation des migrants, notamment ceux qui ont un projet de retour au pays. Les profils de migrants assistés par le CESAM ont au minimum un bac ou une licence et représentent une composante non négligeable et facile à intégrer sur le marché du travail. Le CESAM entretient des relations institutionnelles avec le ministère de l'Education, l'OFPPT et participent à de nombreux projets financés par la coopération internationale (UE, GIZ).

Association des Lauréats Etrangers au Maroc (ASLEM) : L'ASLEM est une association visant à ressembler et fédérer l'ensemble des lauréats étrangers de l'Afrique subsaharienne issues des universités et écoles marocaines (public et privé). En plus de son siège central à Rabat, l'ASLEM compte de nombreuses sections nationales dans de nombreux pays de l'Afrique subsaharienne. Elle met à la disposition de ses membres des services d'assistance technique et de formation susceptible de favoriser leur perfectionnement et leur progression dans la vie professionnelle d'une part. D'autre part, elle entreprend des actions visant l'amélioration des conditions matérielles de ses membres (entrepreneuriat, recherche d'opportunités d'emplois etc..). En ce sens, elle a organisé en septembre 2021 un forum digital Afri-compétences portant sur l'employabilité des jeunes en Afrique soutenu et parrainé par l'Agence Marocaine de Coopération Internationale (AMCI) et Attijariwafa Bank.

SOLETERRE : Soleterre est une organisation humanitaire laïque et indépendante qui travaille pour assurer les droits inviolables des hommes dans les « terres seules ». Elle réalise projets et activités au bénéfice des sujets en situation

37 MAD est l'abréviation du dirham marocain (dh).

de vulnérabilité dans le domaine sanitaire, psycho-social, éducatif et du travail. Elle intervient avec stratégies de paix pour faciliter la résolution non-violente des conflictualités et pour l'affirmation d'une culture de solidarité. L'organisation intervient au Maroc depuis 2003, notamment dans les régions du centre-nord du Pays (Settat, Casablanca, Fes, Marrakech, Tanger) dans les domaines de l'éducation, du travail, de l'accès aux droits et de la migration. Dans le domaine de la migration, l'ONG Soleterre a été le maitre d'œuvre principal du projet « Work for Integration » financé par l'UE à hauteur de 720.847 euros sur une période de 2 ans (2018-2020) dans les régions de Rabat-Salé-Kenitra et Tanger-Tétouan-Al-Hoceima. Ce projet visait l'insertion économique des migrants régularisés au Maroc à travers l'accompagnement et le financement des activités entrepreneuriales de la population migrante au Maroc.

100% Mamans : 100% Mamans est une association de droit marocain née en 2006 à Tanger en vue de venir en aide aux femmes célibataires, plus particulièrement, et aux femmes en situation de vulnérabilité de manière générale. Sa mission est de défendre et protéger les droits et la dignité des femmes. Ses actions portent essentiellement sur trois axes fondamentaux, notamment sur la sensibilisation et la défense des droits, sur l'accueil et l'accompagnement et sur la formation et l'insertion par l'auto-emploi. L'association a mis en place le projet « Appui économique et accès aux droits des femmes en situation de grande vulnérabilité » (2019-2021) financé par l'UE et l'Association Enfants du Maroc (Saint-Malo). Ce projet vise l'amélioration de l'accès aux droits professionnels de 60 femmes en situation de grande vulnérabilité (mères célibataires et femmes migrantes) à travers un dispositif innovant d'Entreprenariat social et solidaire dans les métiers de la restauration et de la confection ainsi qu'un mécanisme d'action intégrale qui implique et mobilise les acteurs locaux de l'emploi à savoir les entreprises du secteur de la restauration et de l'hôtellerie et les associations concernées par la formation et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes.

Association Darna : Darna est une association de droit marocain, créée en 2000, venant en aide principalement aux femmes et aux enfants en situation d'extrême vulnérabilité y compris les femmes migrantes. Ces actions portent principalement sur la sensibilisation et la défense des droits des femmes et enfants, sur les cours d'alphabétisation mais aussi et surtout sur les actions d'autonomisation des femmes à travers les activités génératrices de revenus dans les domaines de la restauration, de la coiffure, de la confection moderne, de la broderie et du tissage traditionnel.

Action de l'union féminine (UAF) : L'UAF est une ONG à but non lucratif pionnière en matière de promotion des droits de la femme et de son émancipation. Crée en 1987, elle comporte plusieurs sections à travers l'ensemble du Royaume. Elle a pour objectif de renforcer le statut social et juridique des femmes et d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle intervient principalement au niveau des actions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes et les actions relatives à l'autonomisation des femmes.

Conseil des Migrants Subsahariens au Maroc : Le conseil des Migrants subsahariens au Maroc est une association de droit marocain née à la suite des évènements tragiques de Ceuta et Melilla en 2005. Il a pour mission entre autres la promotion et la défense des droits des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile, d'organiser des formations professionnelles et parascolaires en vue de favorise l'intégration.

Manos solidarias : Manos Solidarias est une ONG à but non lucratif, installée à Tétouan qui œuvre pour la lutte et la promotion des droits des migrants et leur intégration au Maroc.

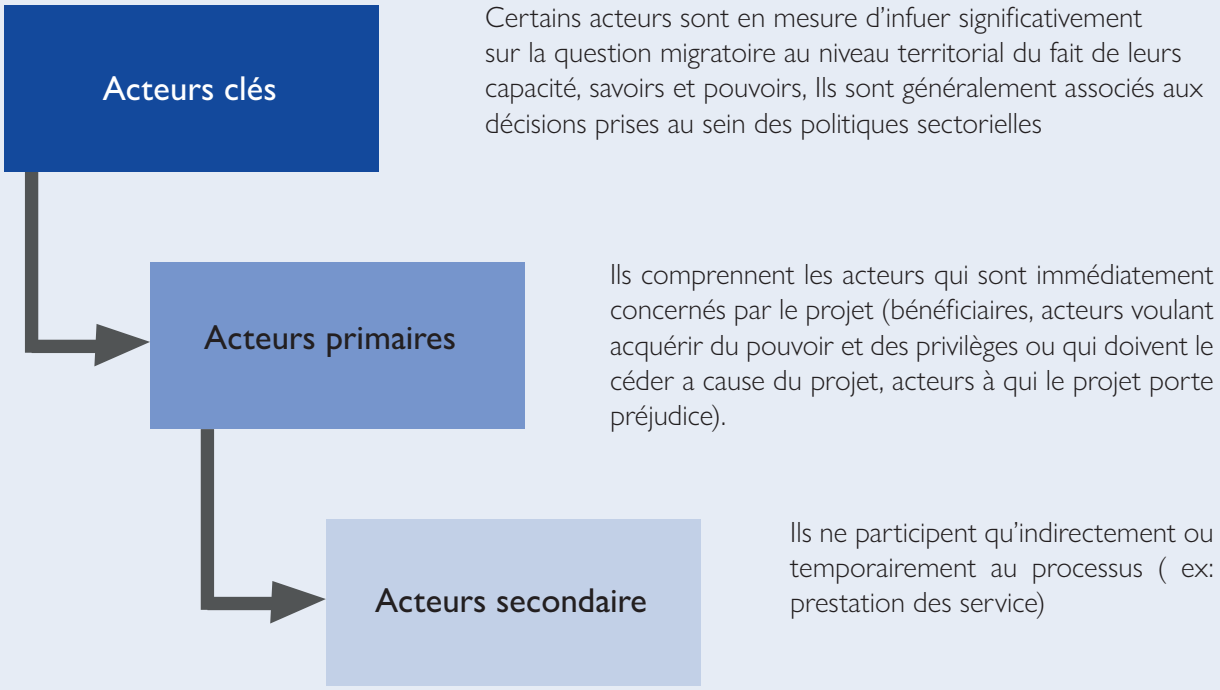
Takatoul : Takatoul est une association de droit marocain fondé en 2012. Elle intervient principalement dans les domaines du suivi des politiques publiques, du changement climatique et développement durable et l'asile et migration.

CIDEAL : CIDEAL Maroc est une association à but non lucratif installée à Tanger qui œuvre dans le domaine de la coopération au développement depuis 2010. CIDEAL a réalisé de nombreuses activités visant à améliorer les conditions de vie des populations notamment défavorisées, en particulier les femmes, les jeunes et les migrants à risque d'exécution sociale.

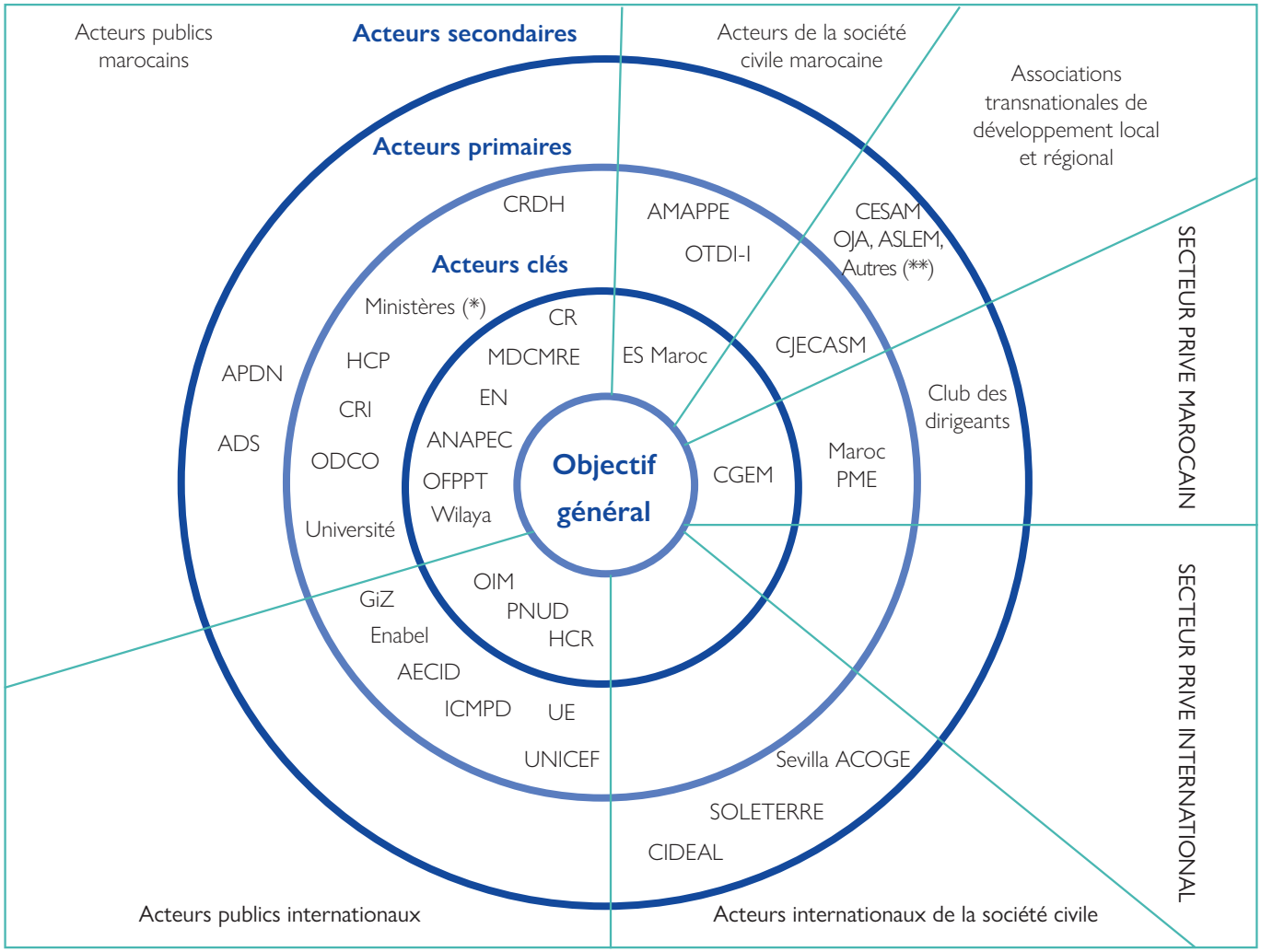
Plateforme Nationale de Protection des Migrants (PNPM) : PNPM est un regroupement d'une douzaine d'associations actives dans le domaine de la migration. Elle joue un rôle de plaidoyer en vue de protéger et garantir les droits des migrants notamment l'accès aux services de base comme l'éducation, la santé, l'insertion socio-économique.

5.2 Carte des acteurs

La carte des acteurs de la région TTA intervenant dans le cadre de l'insertion socio-économique répartie les acteurs en trois catégories : les acteurs clés, les acteurs primaires et les acteurs secondaires.



Les acteurs clés choisis pour notre cartographie varient et appartiennent à plusieurs catégories aussi bien publiques, privées qu'internationales. Leur choix se justifie par le fait qu'ils jouent un rôle décisif dans la question de l'insertion socio-économique des personnes migrantes du fait de leurs compétences et leurs savoir-faire. Pour certains, en effet, ils sont au centre de la gouvernance aux niveaux central, régional et local (DCMRE, Wilaya, CR et communes), pour d'autres ils se démarquent par leur savoir-faire remarquable en matière de formation socio-professionnelle et socio-économique (ANAPEC, OFFPT, EN, ES Maroc, CGEM etc.). A cette catégorie, il convient d'ajouter les partenaires internationaux lesquels interviennent par leur soutien et appui au déploiement des politiques migratoires à l'échelon local. Quant aux acteurs secondaires, ils forment également un écosystème d'acteurs diversifié (public, privé international) et regroupent les acteurs les plus actifs dans le domaine de la migration, de manière générale, qui présentent un intérêt particulier pour la question de l'insertion socio-économique des personnes migrantes. Enfin, les acteurs secondaires sont ceux qui ne s'intéressent pas particulièrement et directement à la question de l'insertion socio-économique des personnes migrantes, mais dont les prestations peuvent couvrir certains aspects de la question.



(*) Ministères : Ministère de l'Intérieur, Ministère de l'Economie et des Finances, Ministère de l'Inclusion Economique de la Petite Entreprise de l'Emploi et des Compétences, Ministères des Affaires Etrangères de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger, Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire, Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication, Ministère de l'Industrie et du Commerce.

(**) Organisations de la société civile : OJA, CESAM, ASLEM, Conseil des Migrants Subsahariens, PNPM, Manos Solidarias, Takatoul, Association Darna, Association 100% Mamans, Action féminine.

5.3 Revue documentaire succincte sur les opportunités d'emploi et d'auto-emploi dans la région TTA

Si la question de l'insertion socio-économique des personnes migrantes occupe une place primordiale parmi les nouveaux enjeux et défis posés par la migration [38], la recherche en la matière commence à susciter un certain intérêt dans le paysage marocain. S'il n'existe pas d'études d'envergure nationale, régionale et internationale consacrée à la question à l'exception de quelques rapports et enquêtes traitant de la question indirectement et dans une perspective générale d'accès aux services de base, l'on dénote tout de même l'existence de certaines monographies ou de petites enquêtes locales limitées et menées généralement dans le cadre des travaux universitaires et scientifiques à l'instar des ouvrages collectifs, des notes d'analyses, des articles de revue, etc.

L'examen et l'analyse de cette littérature met l'accent sur plusieurs axes notamment sur les secteurs d'activités et le profil des travailleurs migrants au Maroc, l'auto-emploi des migrants et les difficultés relatives à leur insertion.

5.3.1 Secteurs d'activité et profil des travailleurs migrants

Dans son avis intitulé « Migration et marché du travail au Maroc [39]», le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) du Maroc apporte des précisions importantes sur le profil des travailleurs migrants résidents au Maroc. Ce rapport nous apprend que le nombre des travailleurs migrants s'élève à 26 283 pour l'année 2017 (dont 31,4%

38 Pour la SNIA, l'insertion socioéconomique des migrants est l'une des garanties fondamentales pour la réussite du processus d'intégration sociale eu égard à tout ce qu'elle implique en termes de services minimaux de base pour les personnes migrantes (couverture sociale, logement, éducation, emploi, etc.), souvent à l'origine des migrations, mais également, en termes d'apport économique pour le Maroc et les pays d'origine.

39 Rapport du CESE, « Migrations et marché du travail au Maroc », auto-saisine n°36/ 2018, p.13, disponible sur http://www.cese.ma/media/2020/10/Migration-et-march%C3%A9-du-travail.pdf, consulté le 4 Aout 2021

sont des femmes et 69,6% des hommes), contre 24 684 pour l'année 2016 et 23 055 travailleurs migrants pour l'année 2015. En ce qui concerne, les nationalités les plus représentées, l'on compte 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). Ces derniers exercent principalement dans le secteur des services (9 578) suivis par 3 779 travailleurs migrants dans le secteur du commerce, 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.

En ce qui concerne particulièrement, le profil des travailleurs réfugiés au Maroc, le HCP et le HCR dans une enquête conjointe sur « l'impact de la Covid 19 sur la situation socioéconomique et psychologique des réfugiés au Maroc [40] », nous renseignent que près des deux-tiers (64,1%) des chefs de ménages réfugiés sont des salariés, 66,3% parmi les hommes et 46,8% parmi les femmes. Trois personnes sur 10 (30,4%) exercent un emploi indépendant, les femmes (37,4%) plus que les hommes (29,5%) et seuls 1,8% sont des employeurs. Pour ces derniers, le secteur des services est le premier pourvoyeur d'emploi pour les réfugiés au Maroc avec 28,8%, beaucoup plus parmi les femmes avec 77,2% que les hommes (22,6%). Le secteur de la construction vient en deuxième position avec 24,8% suivi de celui du commerce (15,8%), de la restauration (11%), de l'agriculture (9,1%) et de l'industrie (5%).

Ces deux études susmentionnées mettent l'accent sur les migrant.es et les réfugié.es déclaré.es et en situation régulière et occulte par conséquent la grande majorité de ces migrants non déclarés, lesquels faute de titre de séjour, ou de renouvellement de titre de séjour, exercent principalement dans l'informel.

C'est du reste l'idée poursuivie par Fatima AIT BEN LMADANI, laquelle dans un article portant sur « la nouvelle politique migratoire du Maroc : constats et défis [41] » nous apporte des informations précieuses quant au profil et secteurs d'activités de ces migrant. es non déclaré.es opérant dans le secteur informel. En effet, les conclusions de l'enquête menée, par Fatima AIT BEN LMADANI, démontrent que les personnes interrogées sont principalement de nationalité sénégalaise, camerounaise, guinéenne, ivoirienne et dans une moindre mesure congolaise, ghanéenne, nigériane et malienne, dont 69% possèdent un niveau d'études secondaires. A propos de l'insertion socio-économique, 72% des répondants travaillent dans l'économie informelle, principalement la vente ambulante alors que les métiers liés aux secteurs des services, tels que la coiffure, la restauration, les centres d'appels viennent en deuxième position. Dans le même ordre d'idées également, le professeur Mustapha EZZAHIRI dans son article intitulé « étude empirique sur la migration et l'intégration des migrants subsahariens au Maroc au sein de la région Rabat-Kenitra [42] » s'inscrit également dans la même lignée. Pour lui, en effet, les migrants ayant un niveau d'études supérieur (soit 43%) auront éventuellement des capacités d'adaptation nettement meilleures que leurs confrères ayant des niveaux d'étude limités ou précaires (soit 77% du total). Concernant la rémunération de la population migrante, objet de l'étude du professeur, celle-ci oscille entre 1000 MAD et 4000 MAD par mois.

5.3.2 L'auto-emploi des personnes migrantes au Maroc

Au regard des contraintes liées aux opportunités d'emploi dans le secteur privé d'une part et d'autre part l'absence de qualification caractérisant la population migrante, eu égard aux contraintes du marché du travail, l'auto-emploi apparait comme une alternative intéressante pour l'insertion socio-professionnelle des migrants facilitant ainsi l'intégration socio-économique en leur octroyant une autonomie financière indispensable pour subvenir à leurs besoins en matière d'éducation, de logement, santé etc. C'est tout le sens de la mise en place du statut d'autoentrepreneur et l'application de la loi n°112-12 sur les coopératives accordant une place de choix aux migrants d'accéder au marché du travail à travers l'auto-emploi.

Des études comme celles relative à « l'auto-emploi des migrants subsahariens au Maroc et la microfinance [43] » ont le mérite de porter un intérêt à la question de l'auto-emploi des migrants comme un canal prometteur de l'insertion professionnelle des migrants au Maroc. C'est d'autant plus vrai, comme nous le rappelle l'étude, que le défaut des documents justificatifs (diplômes ou certificats), l'absence de reconnaissance des diplômes obtenus et l'absence d'un système de validation des acquis constituent le principal obstacle au niveau de l'accès au marché du travail.

40 HCP, « Enquête sur l'impact de COVID 19 sur la situation socio-économique et psychologique des réfugiés au Maroc », septembre 2020, p.4, disponible sur https://www.hcp.ma/region-guelmim/ENQUETE-SUR-L-IMPACT-DE-COVID-19-SUR-LA-SITUATION-SOCIOECONOMIQUE-ET-PSYCHOLOGIQUE-DES-REFUGIES-AU-MAROC_a187.html, consulté le 4 aout 2021

41 Fatima AIT BEN LMADANI, « la nouvelle politique migratoire du Maroc : constats et défis », in Un autre regard sur les migrations : expériences du Maroc, sous la direction, Houria ALAMI M'CHICHI, L'harmattan, p.143

42 Mustapha EZZAHIRI, « étude empirique sur la migration et l'intégration des migrants subsahariens au Maroc au sein de la région Rabat-Kenitra », in Journal of the Geopolitics and Geostrategic Intelligence, Vol. 3, No°2, novembre 2020, pp 207-220

43 Hicham IHSAN, Kamal ZEHRAOUI et Rachid CHAABITA, « L'auto-emploi des migrants subsahariens au Maroc et la microfinance », in Revue Africaine des Migrations Internationales, N°1/Juin 2020

En outre, l'étude élaborée par le bureau Arkayn Company dans le cadre du projet SHARAKA sur l'insertion professionnelle des migrants régularisés par l'auto-emploi au Maroc [44] est intéressante à plusieurs égards. D'une part, cette étude met en exergue les compétences multiples et variées des migrants liées au genre. Par exemple, chez les femmes on remarque une forte concentration autour du commerce, la coiffure et les cosmétiques tandis que chez les hommes les compétences sont beaucoup plus variées autour du BTP, l'artisanat, les activités sportives et culturelles, les NTIC, la formation et l'enseignement, etc.

D'autre part, le mérite de cette étude réside dans la détermination de la typologie des projets mis en œuvre par les migrant.es régularisé.es. Ainsi, trois grandes typologies de projet se dégagent auprès de ces migrant. es. D'abord, les activités avec une logique business forte, en l'occurrence les activités de service, les NTIC et les services à la personne, plus prisés par des profils masculins et hautement qualifiés. Ensuite, on y retrouve des activités avec une logique d'Economie sociale et solidaire (ESS) concernant principalement les domaines de la santé & action sociale, formation & enseignement exercés par les profils moyennement qualifiés. Enfin, il s'agit des activités avec une logique d'inclusion économique rapide et de mise en œuvre couvrant principalement le commerce, la beauté/ esthétique, l'artisanat et la restauration, très recherchés par les profils faiblement diplômés légèrement dominés par les femmes migrantes.

5.3.4 Les difficultés relatives à l'insertion socioéconomiques des migrantes

Si de nombreuses avancées ont été réalisées en termes d'insertion socio-économique, les travaux consultés relèvent de nombreuses difficultés qui limitent la pleine intégration socio-économique des migrant.es dans la société marocaine. On peut citer entres autres :

- Le financement des projets : Le recours à la micro finance peut augmenter les risques de surendettement pour les migrants entrepreneurs, surtout pour ceux qui se trouvent dans une situation très précaire, du fait que les revenus générés par leurs activités ne leurs permettent pas d'honorer leurs dettes et subvenir à leurs besoins en même temps, ce qui réduit la marge commerciale de leurs activités et les amènent à chercher d'autres sources de financement. C'est pourquoi, la grande majorité des migrants consultés dans le cadre de l'étude élaborée par le bureau ARKAY COMPANY attendent des subventions non remboursables et peu d'entre eux envisagent une démarche d'autofinancement, de prêt d'honneur ou de crédit.
- Le parcours entrepreneurial est perçu comme fastidieux pour de nombreux migrants, lesquels ne perçoivent pas l'intérêt de passer d'un statut informel à un statut formel comportant selon leurs dires des charges (taxes et impôts).
- La faible qualification professionnelle et diplômante des migrants, laquelle ne correspond pas aux besoins et spécificités du marché de l'emploi. Malgré, les offres de formation mises en place, les migrants expriment peu d'intérêt aux besoins de formation, car ils s'inscrivent plus dans une urgence économique privilégiant la recherche d'argent au détriment de la formation.

Il est à noter que la plupart des travaux consultés traite de la question de l'insertion socio-économique soit dans une perspective générique, soit dans une perspective locale autre que celle de la région Tanger-Tétouan Al Hoceima. D'où l'intérêt de la mission visant à analyser les opportunités d'accès au travail et de l'auto-emploi des migrants dans cette région.

5.4 Caractéristiques des personnes migrantes

5.4.1 Caractéristiques des personnes migrantes au niveau national

La note du HCP sur l'enquête nationale sur la migration forcée de 2021 s'inscrit dans le cadre du programme MEDSTAT mis en mis en œuvre dans les pays du sud de la Méditerranée, portant sur les Marocains Résidant à l'Etranger, les migrants de retour et les intentions d'émigration des migrants non marocains. Cette enquête s'intéresse particulièrement aux migrations forcées des personnes étrangères au Maroc. Elle donne un aperçu concis de l'intégration économique des personnes migrantes et réfugiées régularisées sur l'ensemble du territoire marocain bien que l'échantillon soit de 3000 migrants répartis en 2200 migrants régularisés ou en situation irrégulière et 800 réfugiés ou demandeurs d'asile.

La situation des migrants par rapport au marché du travail selon les données du HCP

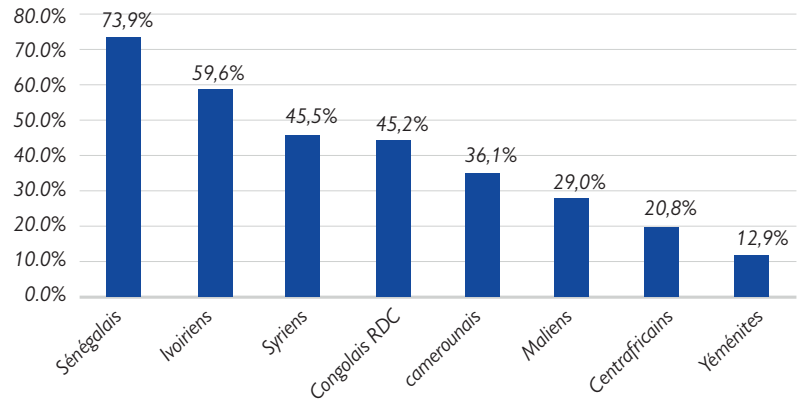
Selon le HCP[45] , un peu moins de la moitié des migrants au Maroc (48%) exercent une activité professionnelle. La part des actifs occupés est nettement plus élevée parmi les hommes avec 53,8% que parmi les femmes (39,7%). Elle varie, selon l'âge, de 38,5% parmi les jeunes de 15 à 29 ans à 56,3% parmi les adultes âgés de 30 à 59 ans.

La proportion des actifs occupés est plus élevée parmi les sénégalais avec 73,9%, suivis des ivoiriens (59,6%), des syriens (48,3%), des guinéens (45,5%) et des ressortissants de la République Démocratique du Congo (45,2%). Elle enregistre, cependant, ses niveaux les plus bas parmi les camerounais (36,1%), les maliens (29%), les centrafricains (20,8%) et les yéménites (12,9%).

44 Alexandra DEON, Mustapha MGUISSI et Elvi André DEON, « Insertion professionnelle des migrants régularisés par l'auto-emploi au Maroc », Arkay Company, Rapport final - Novembre 2017,

45 HCP, « La migration forcée au Maroc », Résultats de l'enquête nationale de 2021

PART DES ACTIFS OCCUPÉS PAR NATIONALITÉ



Source : HCP, Enquête sur la migration forcée 2021

Par ailleurs, plus du quart des migrants au Maroc (27,4%) sont en situation de chômage, 29,6% parmi les hommes et 24,3% parmi les femmes. La part des chômeurs atteint 30,7% parmi les jeunes de 15 à 29 ans contre 25,9% parmi les 30-44 ans et 23,2% parmi les 45-59 ans. Selon le pays d'origine, la part des chômeurs est plus élevée parmi les maliens (52,8%), les camerounais (49%), les ressortissants de la République Démocratique du Congo (38,8%) et les centrafricains (36,5%). Elle est significativement inférieure, notamment, parmi les syriens avec 15% et les sénégalais (16,8%).

Enfin, près du quart des migrants au Maroc (24,5%) sont en dehors du marché du travail, 9,2% d'étudiants, 8,2% de femmes au foyer et 7,1% d'autres inactifs. Les principales raisons pour lesquelles ces inactifs sont hors du marché de travail sont liées : en premier lieu, aux études ou formation pour 32% d'entre eux particulièrement les hommes avec 51,5% contre 18,7% pour les femmes, au manque d'opportunités d'emploi pour 15%, aux obligations familiales (s'occuper des enfants ou du ménage) pour 14,2% exclusivement parmi les femmes, aux raisons de santé (8,3%), au statut des migrants qui ne les autorise pas à travailler dans le pays d'accueil (7,3%) ou au refus du conjoint ou d'un membre de la famille (6,1%).

Le statut professionnel des migrants selon les données du HCP

Le statut professionnel le plus dominant au sein des migrants actifs occupés au Maroc est le salariat. En effet, 45% de cette population sont des salariés, 47,5% parmi les hommes et 40% parmi les femmes. Cette proportion varie de 50% parmi les jeunes de 15 à 29 ans à 44,1% parmi les personnes âgées de 30 à 44 ans pour baisser à 37,6% parmi les adultes de 45 à 59 ans. Elle passe, selon le niveau d'instruction, de 32% parmi les sans niveau à 34,8% pour les détenteurs du niveau d'enseignement primaire, à 39,5% pour ceux ayant le niveau collégial, à 47,7% le niveau secondaire (lycée) pour se situer à 58,1% pour les détenteurs du niveau d'enseignement supérieur.

Les indépendants représentent 36,8% des migrants actifs occupés, 35,3% parmi les hommes et 39,6% parmi les femmes. Ce sont surtout les sans niveau d'instruction et les détenteurs du niveau primaire qui accèdent à ce statut avec respectivement 50,7% et 48% que les détenteurs d'un niveau d'enseignement supérieur (22,3%). Ce statut professionnel est plus fréquent, notamment, parmi les sénégalais avec 48,9% et les yéménites (47,5%). Il est également plus fréquent parmi les personnes âgées de 60 ans et plus avec 89,2% que parmi les jeunes de 15 à 29 ans (30,9%) et parmi les personnes ayant le niveau d'enseignement primaire, avec 48%, que parmi les détenteurs d'un niveau d'enseignement supérieur (22,3%).

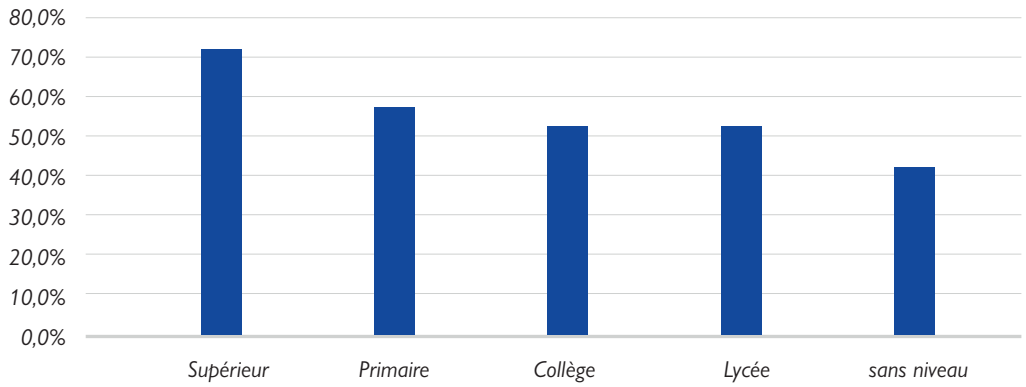
Enfin, signalons que les employeurs ne représentent qu'une part de 8% parmi l'ensemble des migrants actifs occupés, 8,5% parmi les hommes et 6,9% parmi les femmes.

Situation de l'emploi des migrants selon les données du HCP

Parmi l'ensemble des migrants actifs occupés au Maroc, 57,2% exercent un emploi à titre permanent, 56,7% parmi les hommes et 58,3% parmi les femmes. Ils sont moins nombreux à être dans cette situation parmi les jeunes âgés de 15 à 29 ans avec 48,2%, que parmi les adultes de 30 à 44 ans, avec 61%, les 45-59 ans avec 64,9%, et surtout, les personnes âgées de 60 ans et plus, avec 70,1%.

Selon le niveau d'instruction, le travail permanent est plus prépondérant parmi les migrants ayant le niveau d'enseignement supérieur avec 71,9%, suivis des détenteurs du niveau primaire (57,4%), du niveau collégial (52,2%) et du niveau secondaire (lycée) avec 51,8%. La part de l'emploi permanent parmi les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction est de 42,2%.

PART DES MIGRANTS ACTIFS OCCUPÉS EXERÇANT UN EMPLOI PERMANENT SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION



Secteur d'activité des migrants actifs selon les données du HCP

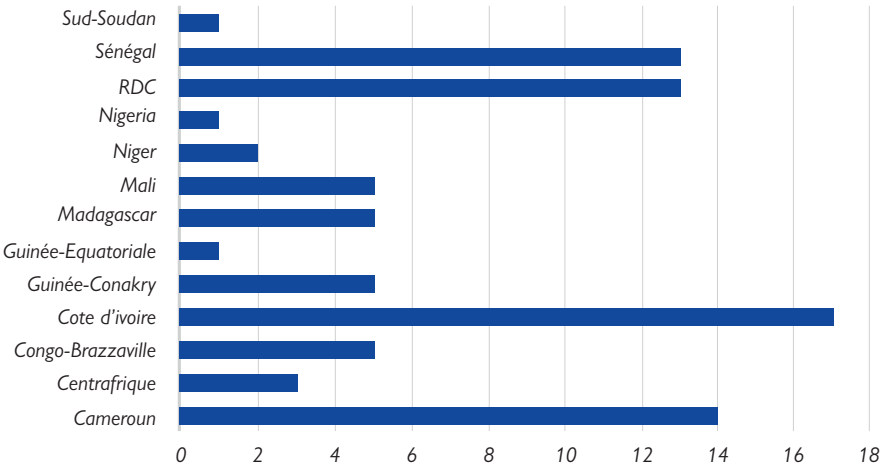
Le secteur des services occupe plus de la moitié (53%) des migrants actifs occupés, les femmes nettement plus que les hommes avec respectivement 66,2% et 46,4%. Le commerce constitue le deuxième secteur pourvoyeur de postes d'emploi pour les migrants avec une part de 22%, 24,8% parmi les femmes et 20,5% parmi les hommes. En troisième position, arrive le secteur des BTP qui attire 12,8% de migrants actifs occupés, exclusivement des hommes. Le secteur agricole emploie 7,9%, 9,4% d'hommes et 5% de femmes alors que l'industrie emploie 4,3% de migrants actifs occupés.

5.4.2 Caractéristiques des personnes migrantes régularisées dans la région TTA

Les focus groupes menés avec les migrant.e.s régularisé. es ont permis de définir leur profil en termes d'éducation et de compétences, de potentiel d'entrepreneuriat ainsi que l'accessibilité des personnes migrantes aux prestations offertes par les services publics d'emploi et les OSC.

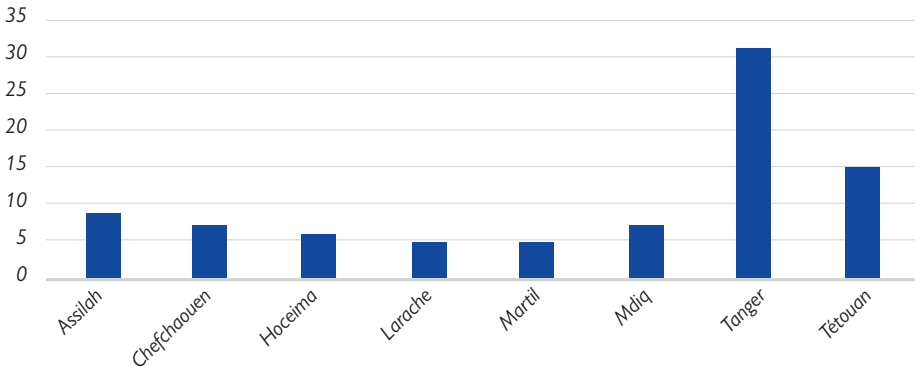
85 personnes migrantes originaires de treize pays africains (Cameroun, Guinée -Conakry, Côte d'Ivoire, Sénégal, Mali, Madagascar, Congo-Brazzaville, RDC, Niger, Nigéria, Centrafrique, Guinée-Equatoriale et Sud-Soudan), dont 38 femmes et 45 hommes entre 28 et 45 ans, ont été questionnées sur un total de 116 présélectionnées en trois étapes grâce à l'appui des OSC de la région TTA.

PAYS D'ORIGINE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.ES



Les focus groupes menés, à Tanger, Tétouan, Assilah, Chefchaouen, Larache, Al Hoceima, Martil et Mdiq, ont permis de définir leur profil en termes d'éducation et de compétences, de potentiel d'entrepreneuriat et d'accessibilité aux prestations offertes par les services publics d'emploi et les OSC. Le nombre de migrant.es enquêté.es (85) ne permet pas une analyse très approfondie. Celle-ci nécessiterait une enquête d'envergure associant les services publics d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les institutions publiques de la région TTA. Toutefois, les données recueillies confirment celles de l'ANAPEC et des études menées par le HCR et le HCP sur les secteurs d'emploi et les préférences des personnes migrantes pour l'emploi ou l'auto-emploi.

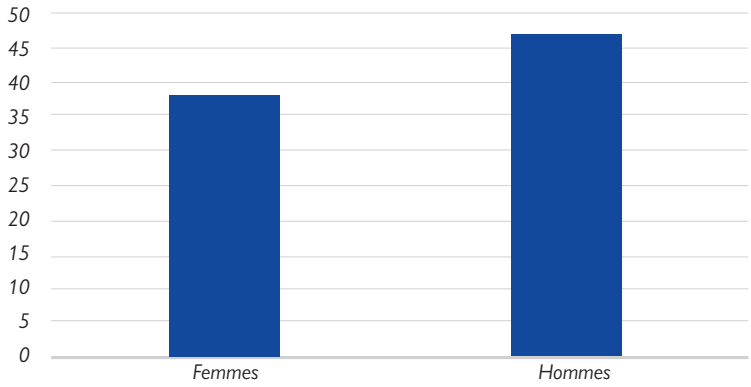
NOMBRE DE MIGRANT.ES RÉGULARISE.ÉS PAR VILLE AU NIVEAU DE LA RÉGION TTA



La répartition par ville des migrant.es régularisées démontre que Tanger (31) et Tétouan (15) sont les villes ou l'on compte le plus des personnes migrantes enquêtées, cela est dû à l'attractivité économique et les nombreuses opportunités que renferment ces deux pôles. Ces villes sont suivies d'Assilah (9), de Chefchaouen et Mdiq (7) et d'Hoceima (6), Larache et Martil (5).

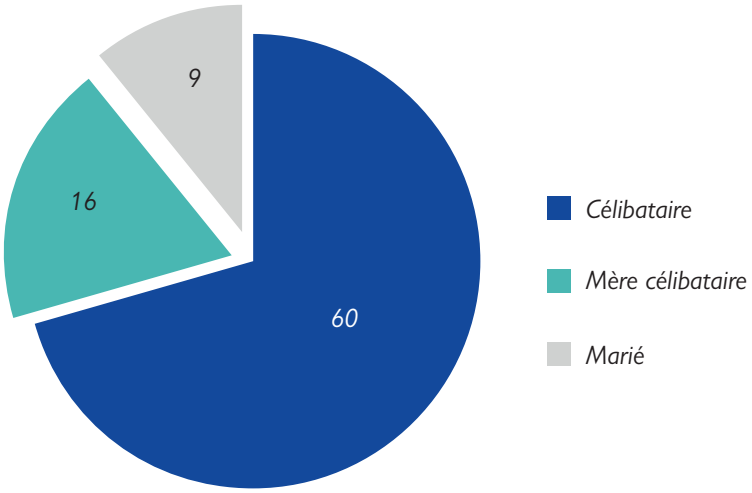
Quant à la répartition par sexe, les résultats de l'enquête font état de 38 femmes et 47 hommes.

RÉPARTITIOM PAR SEXE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.ES



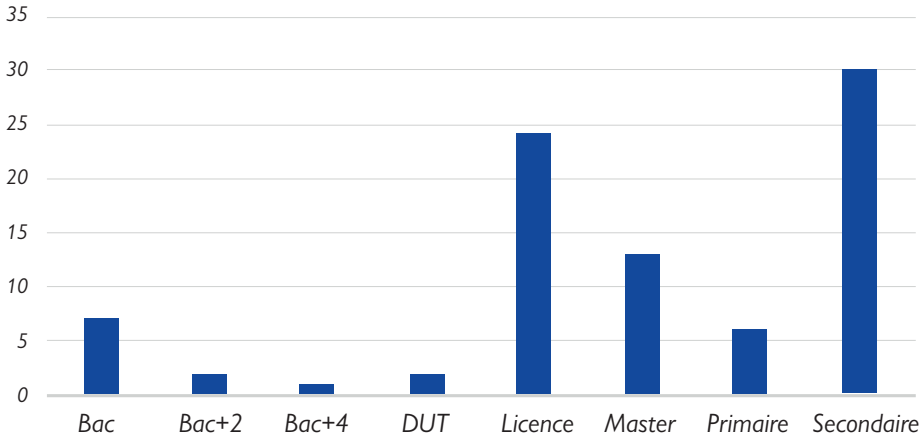
Parmi les migrant.es régularisé.es on compte 69 célibataires dont 9 mères célibataires avec des enfants en bas âge qui ont déclaré que leur statut matrimonial ne leur permettait pas de travailler en tant que salariées et que le travail salarié à plein temps est difficile à trouver, particulièrement en période de crise économique exacerbée par la pandémie Covid 19. Aussi de fait, pour les femmes migrantes régularisées, la préférence pour l'auto-emploi semble l'unique voie d'autonomisation économique qui préserve leur indépendance, leur permet de s'occuper de leurs enfants et de travailler à domicile.

SITUATION FAMILIALE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.S



Ces migrant.es ont un niveau d'éducation et de formation assez élevé. 13 migrant.es, dont 5 femmes, ont un niveau de master obtenu après des études supérieures au Maroc. 24 migrant.es ont un niveau de licence dont 8 femmes. 2 migrant.es, dont 1 femme, ont obtenu un DUT dans les écoles privées de la région de TTA. 10 migrant.es, dont 4 femmes, ont un niveau Bac à Bac + 4 obtenu dans leur pays d'origine. 30 migrant.es, dont 14 femmes, ont le niveau de l'enseignement secondaire (collège/lycée). 6 femmes ont le niveau d'enseignement primaire.

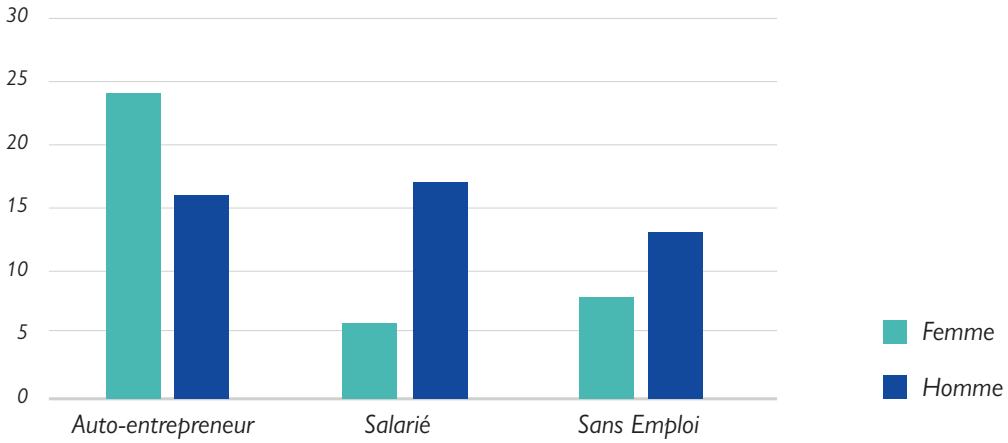
NIVEAU D'ÉDUCATION DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.ES



Concernant leur situation professionnelle, 23 migrant.e.s ont un emploi salarié dont 6 femmes. 40 sont autoentrepreneur.es dans le secteur du commerce et des services dont 24 femmes. Pour les femmes, en majorité célibataires avec enfants, il s'agit plus d'activités génératrices de revenus, telles que la vente de produits alimentaires ou cosmétiques africains ou la livraison de plats africains. L'EN met à leur disposition des crèches avec un prix forfaitaire de 200 MAD (Dirham marocain) qu'elles ne peuvent se permettre de payer en raison de leurs gains provenant d'AGR. Qu'ils soient auto-entrepreneur.es ou salarié.es, tous les migrant.es enquêtées ont précisé que leur revenu suffit à peine à payer le loyer, l'alimentation, les frais de santé et pouvoir aux besoins des enfants.

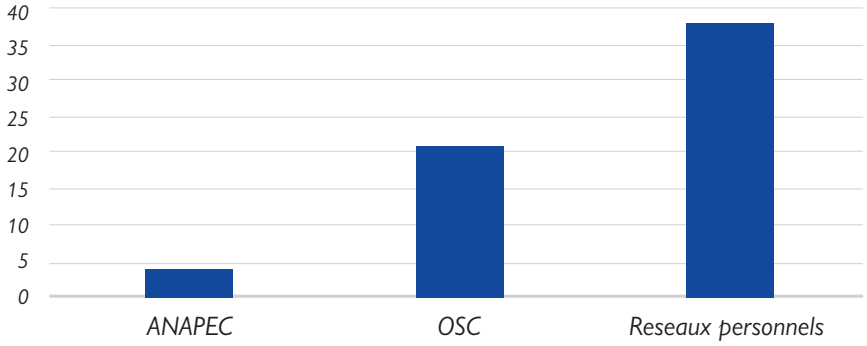
Les raisons à l'origine de cette motivation d'autoentrepreneur. es chez les migrant.es régularisé.es sont : leur savoir-faire dans le pays d'origine, l'économie communautaire (produits des pays d'origine) qui représentent un excellent choix d'investissement productif et social, leur désir de rester indépendant. La création de coopératives par les migrant.es représente également un potentiel d'emploi à la fois pour la population migrante et pour les nationaux, telle que Vitraux lavage Tanger. Les migrant.es déclarent, aussi, que l'obtention de la carte d'auto-entrepreneur, qui donne la possibilité de domicilier l'activité dans son lieu de résidence, est moins compliquée en ce qui concerne son renouvellement et partant celui de la carte de séjour.

PROFIL PROFESSIONNEL DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.ES



Dans l'immense majorité, les migrant.es régularisé.es trouvent du travail par le biais de leurs réseaux personnels (amis, famille, relations de proximité, chefs de communautés, etc.) ou les OSCs, notamment celles dédiées aux migrant. es. Toutefois, les migrant.es régularisé.es ayant bénéficié des services de l'ANAPEC et/ou de l'EN déclarent avoir plus de facilité à s'insérer sur le marché du travail grâce aux connaissances acquises dans les ateliers ANAPEC. La plupart de ceux-ci ont eu accès aux services de l'ANAPEC dans les régions de Rabat-Salé-Kénitra où Casablanca-Settat avant de s'installer dans la région TTA.

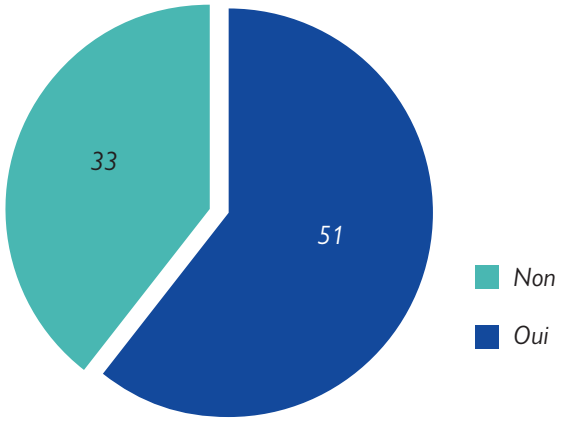
VOIE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES ENQUÊTÉ.ES



Il ressort de ces focus groupes que les migrant.es n'ont pas d'informations suffisantes sur les opportunités d'emploi dans la région ni sur les offres de services. 38 personnes sur 85 ont trouvé du travail par leurs propres moyens (réseaux migrants). Ces personnes sont assistées pour la plupart dans leur démarche de recherche d'emploi par la société civile très active dans la région mais qui travaille en étroite relation avec les services publics d'emploi et de formation professionnelle (ANAPEC et EN). Il est important de noter que les personnes migrant.es régulartisé.es préfèrent s'adresser aux OSC auxquelles elles accordent une plus grande confiance qu'aux services publics d'emploi et de formation professionnelle.

Dans la région, l'EN accueille très peu de personnes migrantes. Selon les données de l'EN pour l'année 2020, seulement 17 personnes, originaires du Cameroun, du Congo et du Sénégal ont bénéficié des formations de l'EN, dont 6 femmes. Enfin, sur les personnes ayant participé aux focus groupes, 33 personnes sur 85 estiment avoir bénéficié d'une formation professionnelle délivrée par les associations dont 19 femmes. La difficulté pour les femmes est de pouvoir suivre correctement la formation alternée en raison de leurs charges familiales.

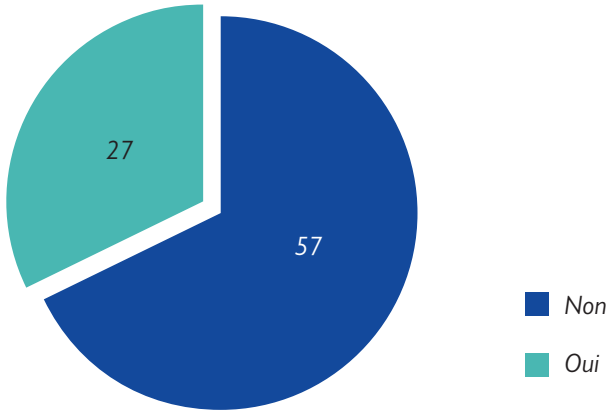
NOMBRE DE MIGRANT.ES RÉGULARISE.ÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE



Pour l'ANAPEC, 27 personnes sur 85 ont bénéficié d'une prestation, dont 14 femmes. Au total 252 personnes migrantes régularisées sur l'ensemble du territoire national en 2022 (au 30 septembre 2022), ont bénéficié des ateliers ANAPEC en matière d'entretien de positionnement, de recherche d'emploi et d'entretien d'embauche[46] .

46 Source ANAPEC.

NOMBRE DE MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES AYANT BÉNEFICIÉ DES SERVICES DE L'ANAPEC



ANAPEC Régionale Tanger – Tétouan – Al Hoceima

L'effectif des personnes migrantes inscrites à l'ANAPEC est très faible. Il peut s'expliquer par l'absence d'une communication et/ou des actions de proximité, l'absence d'une démarche communautaire d'approche, le manque de confiance des migrant.es dans les institutions publiques, la grande mobilité des personnes migrantes au niveau de la région, lesquelles sont plus dans une optique de départ et moins dans une idée d'installation durable.

Prestations ANAPEC Région Tanger Tétouan Al Hoceima au 30 septembre 2021						
Agences ANAPEC	Migrant.es Inscrit.es	Effectif EP	Effectif ARE	Entretien de suivi	Postulation	C
AL HOCEIMA	2				4	
CHEFCHAOUEN	7	7	7			
LARACHE	1	1			7	
MDIQ/ FNIDEK						
OUAZZANE						
TANGER	21	1	1		19	
TANGER FAHS	3	1	6			2
TANGER INTER						
TETOUAN	4	1	1		6	
TOTAL	38	11	15	0	36	2

Source : ANAPEC

Les données de l'ANAPEC au titre de l'année 2022 sont intéressantes et démontrent une certaine évolution des prestations de l'ANAPEC en faveur des migrant. es régularisé.es dans la région. On dénombre 105 nouveaux migrant.e.s régularisé.e.s correspondant à 14% du nombre des nouveaux inscrits à l'échelle nationale. 14 migrant.e.s régularisé.e.s ont bénéficié des entretiens de positionnement tandis que 4 ont bénéficié des ateliers de recherche d'emploi et 4 ont été insérés.

Dans l'ensemble, les participants n'ont pas connaissance des opportunités et potentialités de la région en termes d'employabilité ou encore des dispositifs d'insertion alors que la dynamique de développement que connait la région est un atout considérable. De plus, il existe de nombreuses opportunités en matière d'apprentissage des langues étrangères et d'enseignement dans le préscolaire et primaire pour les femmes migrantes disposant des compétences. La difficulté principale est le renouvellement des titres de séjours et le contrat de certains salariés lorsqu'il est effectivement établi. A l'unanimité, les personnes migrantes estiment que la collaboration entre les différentes entités en termes d'employabilité et d'auto-emploi des personnes migrantes doit être améliorée et qu'il faut alléger les procédures de renouvellement des titres de séjour. Elles

suggèrent de créer des espaces de concertation entre les partenaires institutionnels, les entreprises, les OSC et les migrant.es sur l'emploi et l'entreprenariat et faciliter l'accès à l'information sur le marché du travail.

Force est de constater que même au niveau national les effectifs de migrant.es inscrit.es ou inséré.es restent très réduits en comparaison avec le nombre personnes migrantes régularisées. Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels, la société civile affirme que beaucoup de migrantes sont retombées dans l'irrégularité en raison des problématiques de renouvellement de la carte de séjour et de l'impact de la pandémie covid 19 qui a détérioré le marché de l'emploi et fait perdre aux nationaux et aux migrant.es leurs sources de revenus particulièrement ceux du secteur informel.

Agences ANAPEC	Migrant.es Inscrit.es	Effectif EP	Effectif ARE	Insertion
Casablanca-Settat	276	81	57	6
Rabat-Salé-Kenitra	146	40	20	3
Tanger-Tétouan-Al Hoceïma	105	14	4	4
Marrakech-Safi	50	3	0	1
Fès-Meknès	69	11	5	0
Oriental	26	2	0	0
Souss-Massa	39	5	0	2
Beni Mellal-Khénifra	21	1	0	0
Drâa-Tafilalet	28	5	4	0
Dakhla-Oued Ed-Dahab	0	0	0	0
Guelmim-Oued Noun	1		0	0
Laâyoune-Sakia El Hamra	3		0	0
Total	**764**	**162**	**90**	**16**

Source : ANAPEC

Si l'on compare les données de l'année 2022 de la région TTA avec les autres régions du Maroc au 30 septembre 2022, la région TTA arrive en 3ème position en termes d'inscriptions des personnes migrantes et de prestations après Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra. Mais, elle occupe désormais la deuxième position en termes de migrants insérés (4) représentant 25% du nombre total (16) des migrant.es régularisé.es inséré.es. C'est une donnée qui reste très encourageante car l'ANAPEC de la région TTA ne bénéficie pas des programmes internationaux destinés à l'intégration économique des personnes migrantes. Toutefois, les insertions sur le marché du travail restent trop faibles dans toutes les régions en dépit des efforts, dans le cadre la SNIA, de tous acteurs nationaux et internationaux œuvrant pour l'insertion économique des migrant.es. La plateforme www.ANAPEC.org compte, à fin septembre 2022, 4787 migrant.es inscrit.es et 130 inséré.es soit 3%.

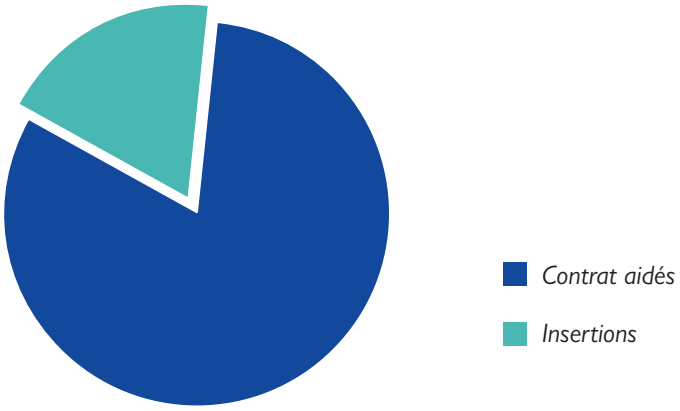
Prestations ANAPEC au niveau national au 30 septembre 2022									
Services et prestations	Fin 2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	01/01/2022 au 30/09/2022	Cumul au 30/09/2022
Effectif des migrant.e.s inscrit.e.s	176	453	670	604	675	680	595	764	4617
Effectif participant EP	100	152	199	158	222	258	336	162	1587
Effectif participant ARE	232	249	153	141	181	189	334	90	1569
Effectif des insérés	6	2	28	23	25	20	10	16	130

Source : ANAPEC

L'effectif des nouveaux migrant.es inscrit.es à l'ANAPEC en 2022 a connu une certaine évolution (764) par rapport à l'année dernière (595). Si l'effectif des migrant.es régularisé. es bénéficiant des ateliers de positionnement et des ateliers de recherche d'emploi ont connu une baisse considérable, l'effectif des migrants insérés quant à lui a augmenté (16) et demeure encore faible par rapport aux années antérieures.

En outre, il convient également de mentionner que l'ANAPEC a conclu 52 contrats aidés en 2021 au niveau national, établis dans le cadre du projet AMUDDU. Cette performance montre bien que les mesures incitatives au profit des entreprises peuvent aider à favoriser l'employabilité des personnes migrantes à la condition, toutefois, d'accompagner ces mesures d'une communication adéquate auprès du secteur privé.

INSERTIONS



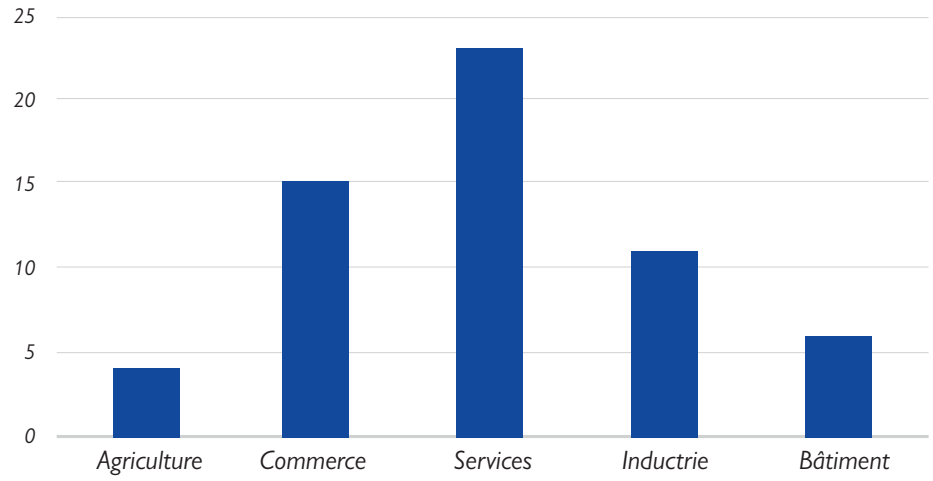
Source : ANAPEC

5.5 Enquête auprès des entreprises sur le recrutement personnes migrantes

L'enquête en ligne auprès des entreprises sur le recrutement des personnes migrantes a débuté le 29 octobre 2021 mais n'a pas suscité d'intérêt de la part des entreprises de la région malgré l'appui de la CGEM-Tanger. Afin de pallier cette contrainte de taille, deux enquêteurs ont pris la relève le 1er décembre 2021 et mené une enquête « porte à porte » en communiquant sur le contexte et la finalité du questionnaire.

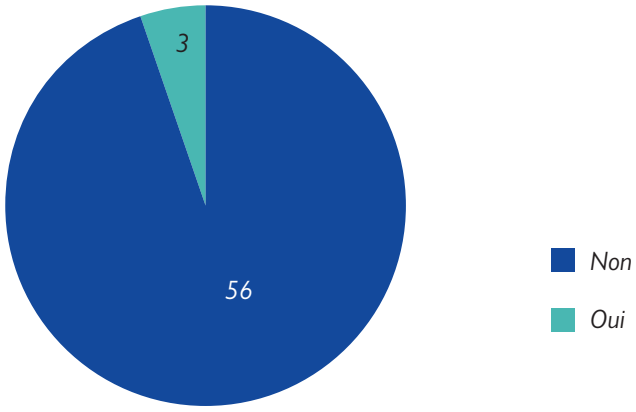
A terme, une soixantaine d'entreprises ont participé à cette enquête dont les résultats illustrent très bien la position des entreprises de la région sur la question du recrutement des personnes migrantes et expliquent, d'une certaine manière, l'inertie des entreprises face au questionnaire en ligne.

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les résultats de l'enquête seront répartis sur plusieurs points à savoir l'employabilité des personnes migrantes (i), sur la connaissance de la SNIA, des procédures de recrutement des étrangers et des contrats aidés (ii), sur les obstacles au recrutement des personnes migrantes (iii) et sur l'éventualité de recruter des personnes dans le cadre de la RSE.

5.5.1 L'employabilité des personnes migrantes au sein des entreprises

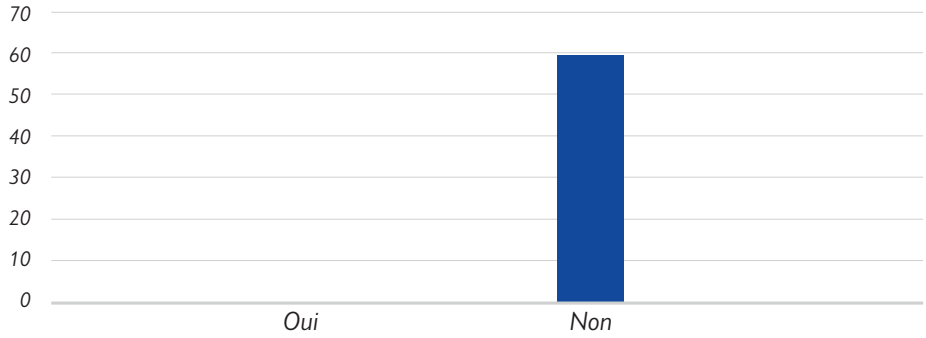


Sur l'ensemble, 56 entreprises soit 95% ne comptent pas de migrants au sein de leur effectif alors qu'elles ne sont que 3 soit 5% embauchant les personnes migrantes. Les raisons avancées par ces entreprises sont principalement le besoin de main d'œuvre et cela peut s'illustrer à travers les profils de ces migrant.es occupant différents postes au sein de ces entreprises (manager, cadre et ouvrier). Cette différence fondamentale que l'on observe au niveau de l'employabilité des migrants pourrait également s'expliquer par le fait que très peu d'entreprises (4) sont disposées à embaucher et offrir des stages professionnels aux personnes migrantes, quand la grande majorité (55) ne l'est pas.

A cela, il faut ajouter que les entreprises confondent les migrant.es régularisé.es avec les autres travailleurs et travailleuses salarié.es migrant.es. Pour les employeurs, l'obtention de l'autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail, c'est-à-dire l'ANAPEC, est une procédure longue, coûteuse et fastidieuse. Ils ne sont pas bien informés sur la procédure spécifique réservée aux migrant.es régularisé.es qui les dispense de fournir l'attestation d'activité obligatoire pour les étrangers. De même, la connaissance du dialecte marocain (darija), la mobilité géographique qui caractérise les migrant.es et la proximité de l'Europe ne les encouragent pas à investir dans l'embauche des migrant.es.

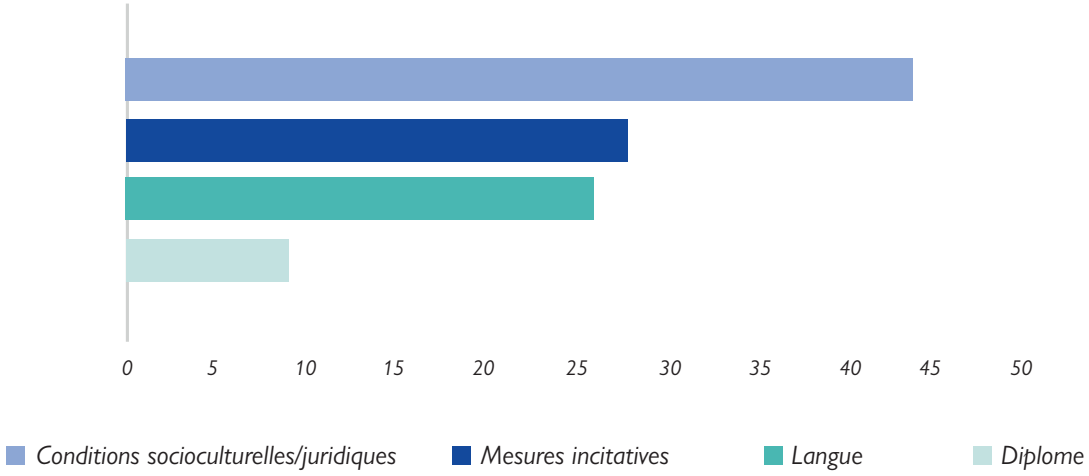
5.5.2 La connaissance de la SNIA, des contrats aidés et des procédures de recrutement des étrangers

INFORMATION SUR LA SNIA ET LES MESURES INCITATIVES POUR L'EMPLOI DES PERSONNES MIGRANTES RÉGULARISÉES



Toutes les entreprises interrogées affirment ne pas avoir connaissance de la SNIA. Ce constat est également le même en ce qui concerne d'une part, la connaissance des contrats d'insertion de l'ANAPEC et les contrats aidés dans le cadre du projet Amuddu et d'autre part les procédures de recrutement des étrangers. Que ce soit pour les contrats aidés ou encore les contrats d'insertion de l'ANAPEC, une seule entreprise en connait l'existence tandis qu'elles ne sont que deux entreprises qui connaissent les procédures des recrutements des étrangers.

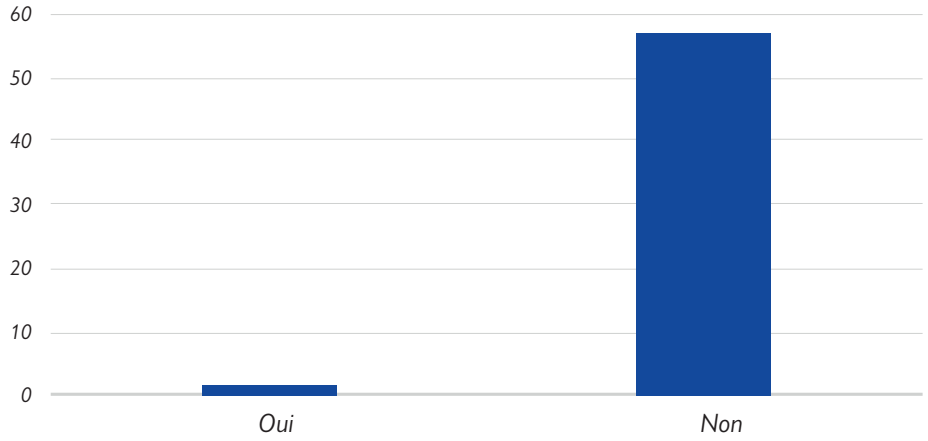
5.5.3 Les principaux obstacles au recrutement des personnes migrantes



Pour les entreprises, les principales difficultés pour le recrutement des personnes migrantes se traduisent principalement au niveau des conditions socioculturelles et juridiques avec respectivement 41%, suivi du manque de mesures incitatives avec près de 26%, puis la langue avec 24 % et l'absence de qualification et de diplôme avec 8%. D'autres obstacles comme les difficultés d'intégration culturelle ont également été évoquées.

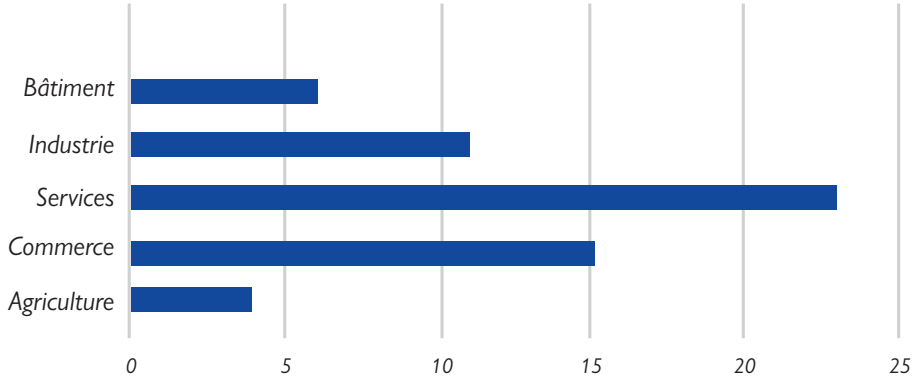
5.5.4 L'embauche des personnes migrantes dans le cadre des engagements sociaux des entreprises

ENTREPRISES FAVORABLES AU RECTRUTEMENT DES PERSONNES MIGRANTES DANS LE CADRE DE LA RSE



Dans le cadre de la RSE, deux (2) entreprises uniquement, soit 3%, souhaitent recruter des personnes migrantes correspondantes à leurs besoins, alors que la grande majorité environ 97% des entreprises n'envisagent pas entreprendre cette démarche qui leur paraît contraignante. Elles ont besoin de travailleurs compétents, qualifiés, productifs qui s'intègrent dans leurs ressources humaines et qu'elles peuvent recruter rapidement sans être soumises à des procédures longues et coûteuses.

CRITÈRES D'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE MIGRANTE



Les entreprises privilégient quatre principaux critères d'embauche d'une personne migrante : les qualifications, l'adaptation culturelle, la disponibilité et la situation juridique. Les critères de compétences, soft skills, langue et projet professionnel viennent en second.

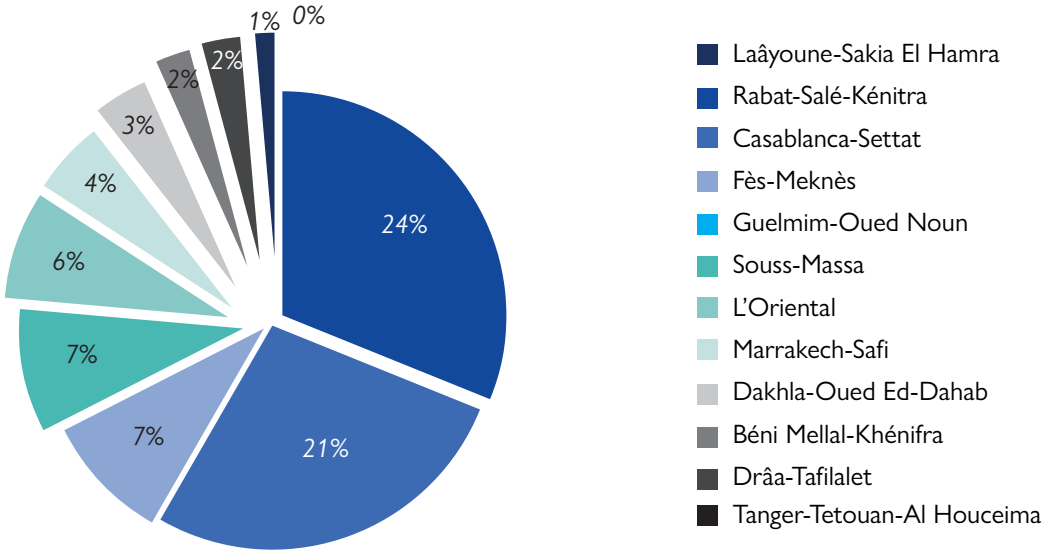
5.6 État des lieux : Forces, faiblesses et opportunités d'employabilité des personnes migrantes dans la région de Tanger Tétouan Al Hoceima

La région TTA s'impose comme une zone de rencontre entre le Maroc et l'Europe ce qui lui confère plusieurs atouts et un dynamisme interne. Le plus fort atout est ainsi, sans nul doute, sa façade maritime et, plus particulièrement, son port de Tanger Med qui attire de nombreuses entreprises nationales et multinationales et génère une dynamique de développement économique génératrice de croissance.

Le processus de régionalisation avancée a permis au Conseil de la région TTA de développer une stratégie d'intelligence territoriale impliquant tous les acteurs (les opérateurs économiques, les Conseils élus, la société civile, les partenaires institutionnels et les citoyens) dans la mise à niveau économique et social à travers le développement d'activités créatrices d'emploi, réductrices de pauvreté et d'exclusion sociale. L'une des priorités des responsables de la région est d'assurer un équilibre territorial économique et urbanistique afin de réduire les inégalités entre les provinces mais aussi entre le monde rural et le monde urbain.

Selon la campagne de Veille Prospective sur le marché de l'emploi menée par l'ANAPEC 2020 [47], la région TTA représente 23% des besoins nationaux en recrutement et se situe entre la région Rabat-Salé-Kénitra (24%) et Casablanca-Settat (21%). Les secteurs les plus dynamiques de la région TTA, selon le Centre Régional d'Investissement[48] , sont le commerce (49,86%), les BTP et activités immobilières (12,91%), les services divers (10,85%), l'industrie (9,53%) suivis du transport (6,83%), de l'hôtellerie-restauration (4,76%), de l'agriculture-pêche (0,79%) et des TIC (3,75%).

RÉPARTITION DU BESOIN EN RECTRUTEMENT PAR RÉGION

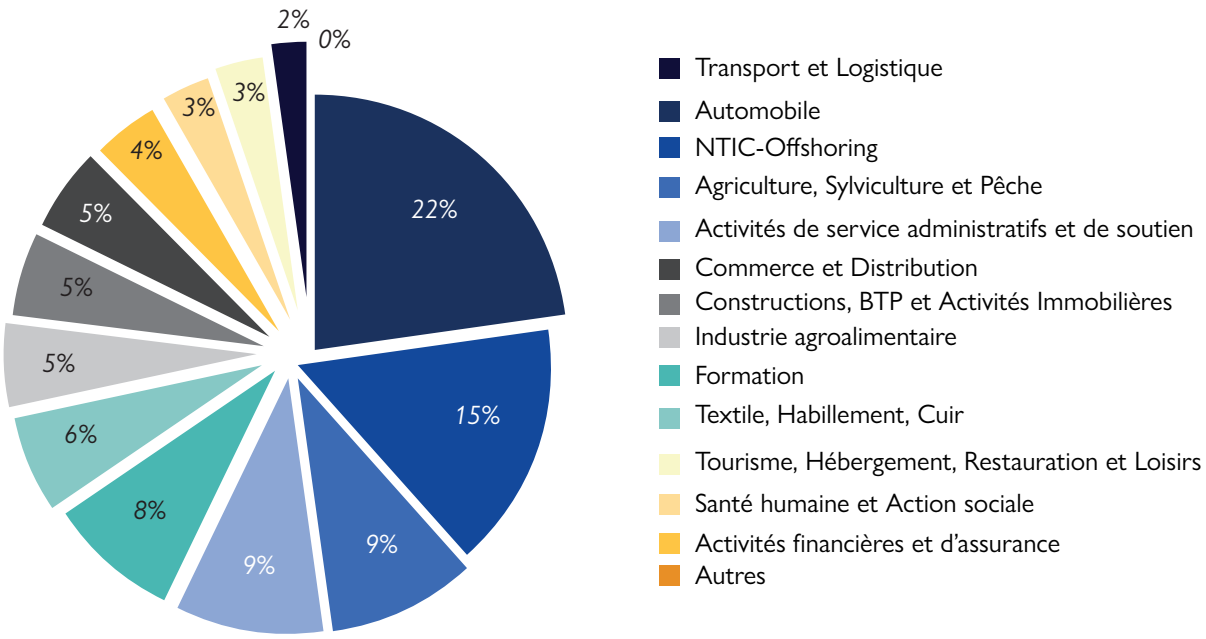


47 ANAPEC. Rapport de l'étude de veille prospective sur le marché de l'emploi, 2020, page 6.

48 Centre Régional d'Investissement de la région TTA. Secteurs d'activités : https://investangier.com/secteurs-dactivites/

Cette étude de veille prospective indique que les secteurs d'activités porteurs de ces trois régions sont : Automobile (22%), NTIC-Offshoring (15%), Agriculture, Sylviculture et Pêche (9%), Activités de service administratifs et de soutien (9%), Formation (8%), Textile, Habillement, Cuir (6%), Industrie agroalimentaire (5%), Constructions, BTP et Activités Immobilières (5%), Commerce et Distribution (4%), Activités financières et d'assurance (4%), Santé humaine et Action sociale (3%), Tourisme, Hébergement, Restauration et Loisirs (3%), Transport et Logistique (2%), Autres (%).

SECTEUR D'ACTIVITÉS PORTEURS DES REGIONS TANGER TETOUAN AL HOUCEIMA /RABAT-SALE-KÉNITRA/ CASABLANCA-SETTAT



5.6.1 Programme de Développement Régional (PDR) de la région TTA 2017 -2022

Le programme de Développement Régional (PDR) de la région TTA 2017 -2022 s'articule autour de trois défis majeurs : l'emploi, la durabilité et l'inclusion. Le PDR vise à générer des dynamiques qui capitalisent sur les programmes publics et sectoriels et prennent en considération les risques de fractures entre les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Afin d'assurer un développement intégré et durable de son territoire, le Conseil de la région mise sur quatre axes :

- (1) l'attractivité et Compétitivité du territoire et des entreprises à travers : le soutien aux entreprises et de l'organisation des zones d'activité ; l'aménagement des routes et circuits touristiques en milieu rural ; la promotion des marchés de gros régionaux ; la promotion de l'économie solidaire ; la réalisation et la gestion des routes non classées ; l'élaboration du plan de mobilité régionale et de l'organisation des transports routier inter collectivités. Il est à noter que la formation professionnelle, l'emploi et l'entreprenariat sont des compétences propres à la région.
- (2) développement durable et préservation des ressources naturelles au travers : l'aménagement et la gestion de parcs régionaux ; l'élaboration d'une stratégie régionale d'économie de l'eau et de l'énergie ; la promotion des énergies renouvelables.
- (3) l'organisation d'actions culturelles et de divertissement ; l'amélioration des capacités de gestion des ressources humaines (création de centres régionaux de formation et d'emploi pour l'insertion professionnelle et la supervision de la formation des élus).
- (4) L'amélioration des capacités en gestion des ressources humaines par la création de centres régionaux de formation et d'emplois pour l'insertion professionnelle et supervision de la formation des élus.

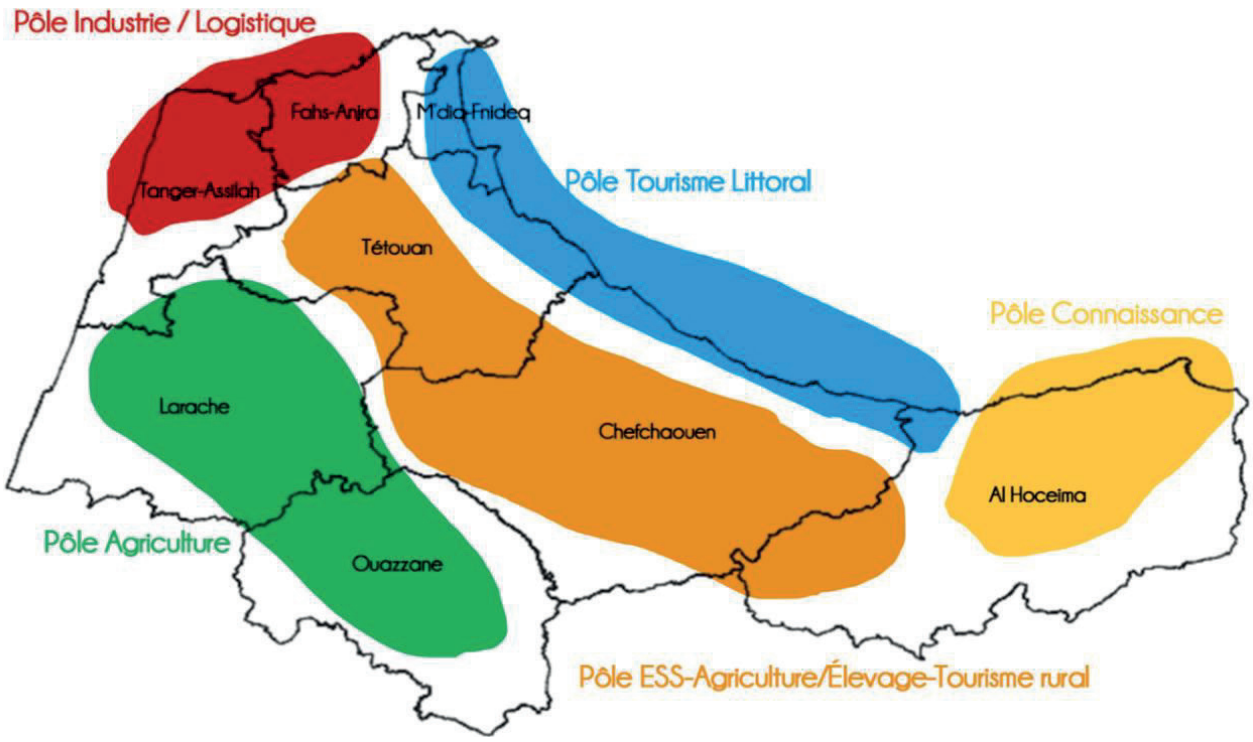
Le programme de formation professionnelle et emploi de la région TTA bénéficie d'une enveloppe de 50 MDH pour la création d'un centre de formation et incubateur dédié aux NTIC et deux centres de formation professionnelle de l'industrie et de la logistique.

Le programme régional pour l'emploi 2021-2022, d'une enveloppe de 164 MDH, va bénéficier à 3.312 personnes, y compris les migrants en situation régulière, qui seront insérées sur le marché du travail par l'emploi, l'auto-emploi

ou les coopératives, notamment rurales. Le programme régional de l'entreprenariat d'une enveloppe de 150 MDH compte, pour sa part, développer un écosystème favorable composés de plateformes-support, de soutien aux porteurs de projets et d'appui au numérique.

Pour assurer la promotion de la formation professionnelle et de l'emploi, la région veille à la cohérence des actions de formation professionnelle initiale et continue, au développement d'un réseau d'orientation professionnelle comprenant tous les acteurs concernés et d'un réseau de médiateurs d'entreprises désireux de sponsoriser l'insertion. La région ouvrira en 2022 les portes de 15 établissements de formation professionnelle et de la Cité des métiers et compétences (CMC), des chantiers lancés en 2020. La CMC qui a nécessité une enveloppe de 400 MDH pourra accueillir 3250 stagiaires dont 450 internes auxquels seront proposées des formations dans 87 filières intéressant les pôles prioritaires de la région : industrie, offshoring, tourisme, agriculture et agro-industrie.

La région ambitionne de s'affirmer en tant Hub national et international à deux dimensions : (1) industrielle et logistique et (2) biodiversité. Ainsi, Tanger en tant que pôle industriel et logistique prévoit un accompagnement par un pôle de formation supérieure vers les métiers de l'industrie logique et portuaire et de l'innovation technologique. Les autres provinces jouent le rôle de relais de croissance en « biodiversité et économie de la montagne » (Al Hoceima), de « Valorisation agro-industrielle » (Larache) ou de « Développement des économies de proximité » (Ouazzane et Chefchaouen) ou (d'arrimage au moteur Tourisme » (Tétouan). Les zones montagneuses connaissent un développement en tourisme rural et en valorisation des filières de bois et des déchets organiques.



La préfecture de M'diq-Fnideq et la province de Tétouan ont déployé de grands programmes socioéconomiques : le programme d'initiatives économiques intégrées de la préfecture (2021-2023), lancé avec le soutien de l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) d'un montant de 30 MDH ; le programme d'insertion par les activités économiques, cofinancé par la Fondation Mohammed V pour la Solidarité et le Conseil de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima, avec une enveloppe budgétaire de 10 MDH ; le programme « Régions émergentes » lancé par le ministère de la Solidarité, du développement social, de l'égalité et de la famille, en partenariat avec le Conseil régional, avec une enveloppe de 12 MDH et le programme de développement de l'économie sociale et solidaire, financé par le Conseil régional et le ministère du Tourisme, de l'Artisanat, du Transport Aérien et de l'Economie Sociale et Solidaire, pour un montant de 12 MDH.

Le programme intégré de développement économique et social de la préfecture prévoit des mécanismes incitatifs pour promouvoir les investissements dans la zone économique de Tétouan Park. Dans le cadre sa mise en œuvre, 1.175 personnes qui s'adonnaient à la contrebande vivrière ont été insérées par l'ANAPEC, en 2021, dans des unités industrielles du textile et de l'habillement. Ces insertions sont le résultat de la mobilisation de tous les acteurs de la région qui ont travaillé de concert pour l'employabilité des « femmes porteuses » qui ont perdu leurs revenus à la suite de la fermeture du poste frontière de Sebta.

5.6.2 Analyse SWOT et enjeux

L'analyse des parties prenantes, les entretiens menés avec les acteurs de la région TTA ainsi que les projets déployés, par les institutions publiques et la société civile, pour l'emploi et l'auto-emploi des personnes migrantes régularisées, permettent d'identifier la gouvernance de la migration comme une dimension de l'analyse SWOT de la région en matière d'intégration économiques des migrant.es régularisé.es.

> Forces

Il y a une prise en compte de la question migratoire, en générale, et de l'intégration des personnes migrantes, en particulier dans la planification territoriale. Les programmes et projets publics en matière d'encouragement à l'auto-emploi des porteurs de projets et de formation sont orientés de façon à répondre à la demande économique territoriale. Ceux-ci prennent en compte les migrant.es qui ont un accès facilité aux services de l'ANAPEC.

L'existence d'une société civile très active permet d'accompagner les personnes migrantes dans leur insertion dans le tissu économique. C'est un partenaire de la région au même titre que les opérateurs économiques, les conseils élus et les institutionnels qui de ce fait intervient en établissant le lien avec les services publics et organisant ou participant aux espaces publics ou associatifs de rencontres[49] sur les thématique Emploi, Formation Professionnelle ou Diversité culturelle (ex : Forum de l'emploi et la formation continue de la zone franche de Tanger ; Forum de l'emploi et de l'insertion professionnelle Jeunes et femmes en situation d'exclusion).

La ville de Tanger, à l'instar des autres villes de la région (Tétouan, Al Hoceima, M'diq), s'implique de plus en plus dans des programmes internationaux d'échanges de bonnes pratiques sur la migration tel que le projet Migration Ville à Ville en Méditerranée (MC2CM). Le projet de l'Union Européenne Migration Ville à Ville en Méditerranée (MC2CM) rassemble des experts et des villes pour contribuer à améliorer la gouvernance de la migration au niveau des villes, y compris l'accès des migrants aux services de base et aux droits de l'homme.

> Faiblesses

Le manque de données statistiques approfondies sur les personnes migrantes régularisées travaillant dans la région ne permet pas d'appréhender la situation de cette population qui est, de surcroît, très mobile. Les données de l'ANAPEC permettent, toutefois, d'avoir un aperçu sur le profil des migrant.es régularisé.es et sur les secteurs d'embauche.

L'étude révèle que la communication et la sensibilisation des institutionnels et des entreprises à la SNIA et à l'intégration des migrant.es est très faible et nécessite plus d'effort de la part des acteurs concernés. Les migrant.es manquent, également, d'information sur les services de l'ANAPEC.

Bien que les programmes et les projets sur l'emploi dans la région soient nombreux, il n'existe pas de mécanisme de gouvernance de la migration et la collaboration multi-acteurs, à ce niveau, est assez faible.

La grande majorité des migrant.es préfèrent créer leur propre activité (entreprise, coopérative, AGR) mais ne disposent pas d'aide financière ni d'appui post-création. Seules quelques rares OSCs accompagnent les migrant.es dans la création de leurs entreprises.

> Opportunités

La régionalisation avancée, la SNIA et sa territorialisation, l'appui de la coopération internationale à la question migratoire et les potentialités économiques de la région sont autant d'ingrédients dont bénéficient la région pour devenir un levier d'intégration réussie.

La Régionalisation avancée attribue de nouvelles compétences aux collectivités territoriales, et notamment aux régions. Celles-ci disposent désormais d'un rôle majeur en matière de développement local et dans la gestion de la migration tel que le reconnaît la « Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants » adoptée lors du Sommet des Nations Unies sur les Réfugiés et les Migrants du 19 septembre 2016. Cette réorganisation territoriale constitue de fait une réelle opportunité pour intégrer la migration de manière transversale dans la planification locale à la condition toutefois d'avoir vision intégrée de tous les acteurs publics, privés et associatifs.

Il est important de noter l'existence d'une communauté de subsahariens hautement diplômés qui constituent une opportunité pour le développement des nombreux chantiers de la région. Ces migrant.es ne peuvent accéder aux services de l'ANAPEC car ne faisant pas partie des personnes ayant régularisé leur statut lors des opérations exceptionnelles de régularisation.

> Menaces

La pandémie Covid 19 a exacerbé les inégalités structurelles dans tous les domaines (discriminations, perte d'emploi, etc.). La marginalisation économique, l'exploitation au travail, la stigmatisation risquent de remettre en cause tous les acquis de la SNiA en matière de Migration-Développement. Les personnes migrantes régularisées affrontent de nombreuses difficultés pour renouveler leur carte de séjour dès lors qu'elles ne peuvent avoir un logement ou qu'elles perdent leur travail.

La proximité de l'Europe met à l'épreuve la volonté d'intégration des personnes migrantes, sapent les efforts des institutionnels et démotivent les entreprises. La présence des personnes migrantes dans la région TTA est vue comme l'attente d'une opportunité de passage vers l'Europe.

49 Le Forum de l'emploi et de l'insertion professionnelle Jeunes et femmes en situation d'exclusion, tenu dans le cadre du projet KALIMAT de l'Union de l'Action Féminie (UAF) en octobre 2018), est une initiative associative pour le renforcement de l'employabilité des jeunes et des femmes nationaux et migrants : https://uaftanger.wordpress.com/2019/04/20/projet-kalimat/

Forces	Faiblesses
- Intégration de la migration dans le PDR 2017-2022 ; - Prise en compte de l'employabilité des personnes migrantes en situation régulière dans le programme régional pour l'emploi 2021-2022 ; - Accès des personnes migrantes régularisées aux services de l'ANAPEC et aux établissements de formation professionnelle ; - Existence de convention de partenariat Etat-Wilaya-ANAPEC pour la promotion de l'emploi ; - Présence d'une société civile très active en matière d'intégration économique des personnes migrantes ; - Présence d'espaces de rencontres entre les entreprises et les chercheurs d'emploi ; - Existence de programmes et de projets publics et privés en matière d'emploi et de formation répondant à la demande économique territoriale ; - L'existence d'activités de promotion des valeurs de la diversité culturelle et de la tolérance.	- Absence d'un mécanisme de gouvernance multi-acteurs ; - Méconnaissance par les entreprises de la SNIA et des mesures incitatives de l'ANAPEC pour le recrutement des personnes migrantes régularisées ; - Méconnaissance par les migrant.es des dispositifs de l'ANAPEC ; - Manque de données statistiques approfondies sur les personnes migrantes régularisées ; - Forte mobilité des personnes migrantes ; - Formalités administratives lourdes et coûteuses pour les personnes migrantes (non exemptées) due à la préférence nationale qui découragent les entreprises ; - Prédominance du secteur informel et de l'emploi au noir qui favorise l'exploitation des migrant.es ; - Absence de dispositif communaux pour l'apprentissage de la darija ; - Absence d'approche communautaire dans les programmes visant les personnes migrantes ; - Absence de financement et d'appui post-création pour l'entreprenariat ; - Forte dépendance des migrant.es aux subventions associatives ; - Absence des migrant.es dans les unités de formation intra-entreprises.

Opportunités	Menaces
- Territorialisation de la SNIA ; - Régionalisation avancée qui facilite la territorialisation des politiques publiques ; - Appui de la coopération internationale à la question migratoire ; - Potentialités économiques importantes de la région ; - Existence d'une communauté d'étudiants subsahariens hautement diplômés.	- La migration n'est pas un domaine prioritaire de la région (Cf. Compétences des régions, loi organique 113-14) ; - Impact de pandémie Covid 19 sur les inégalités structurelles dans tous les domaines (discriminations, perte d'emploi, etc.) ; - Difficultés pour les personnes migrantes de renouveler leur carte de séjour ; - Vagues de migrant.es irréguliers vers l'Europe qui sapent les efforts des institutionnels et démotivent les entreprises.

5.7 Opportunités, contraintes et enjeux d'accès des migrant.es au marché du travail

Bien que la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima soit le 2ème pôle économique national du pays et dispose d'un grand potentiel économique et malgré les efforts des institutions publiques (ANAPEC, EN, OFPPT), du patronat et des OSCs et leur pleine implication pour l'effectivité de la SNIA, on constate une très faible présence des personnes migrantes régularisées dans les emplois salariés. Cette faible représentation n'est pas une caractéristique de la région mais plutôt une constatation d'ordre général.

Les personnes régularisées ont accès aux programmes TAEHIL, de formation qualifiante de reconversion, et IDMAJ, pour les contrats d'insertion subventionnés par l'Etat, dès lors qu'ils peuvent présenter une copie légalisée de leur diplôme délivré dans le pays d'origine. Le diplôme de l'EN est accepté sauf pour la formation qualifiante mais il est moins reconnu que celui de l'OFPPT. En outre, si le candidat ne peut démontrer au moins le niveau de 6ème secondaire, seul une attestation de formation lui sera délivrée.

L'intégration économique des personnes migrantes par l'emploi salarié n'est pas une évidence pour de nombreuses raisons, dont : la préférence nationale dont sont exonérés les migrants régularisés ; les bas salaires liés à l'emploi informel notamment avec des contrats qui ne sont généralement pas visés par le département de l'emploi ; l'emploi précaire ; les entreprises qui craignent d'investir dans un travailleur qui pourrait repartir vers l'Europe ; la méconnaissance des mesures pour l'emploi ; le renouvellement des cartes de séjour ; la difficulté de fournir les copies de diplômes ; la maîtrise du dialecte marocain (darija) etc. L'adéquation des compétences des personnes migrantes régularisées et réfugiées dans la région TTA et la demande du marché du travail semble, dans ces conditions, compromise par les exigences de niveau et de diplôme et l'absence d'un système de validation des acquis ou de reconnaissance des compétences.

Les migrant.es régularisé.es ont donc une préférence pour l'auto-emploi qui leur offre une plus grande indépendance, leur permet d'exercer le métier de leur choix, valoriser leur propre expérience et de renouveler leur carte de séjour sans trop de difficultés en comparaison avec l'emploi salarié.

Le nouveau statut d'auto-entrepreneur et la loi 112-12 sur les coopératives offrent une plus grande égalité des chances en dépit des restrictions d'accès aux mécanismes de la microfinance. L'accompagnement à l'auto-emploi est un service délivré par l'ANAPEC mais aussi par de nombreuses OSCs. Les secteurs favoris des migrant.es sont ceux des services, du commerce et de l'économie communautaire.

5.8 Opportunités et avantages de l'emploi des migrant.es pour le secteur privé

Il est unanimement reconnu que l'immigration offre des perspectives de croissance économique et sociale aux pays récepteurs. Les migrant.es apportent de nouvelles expériences à l'entreprise en termes de diversité culturelle, de dynamiques et de compétences nouvelles, de réseaux locaux et internationaux. La RSE en est plus marquante, les entreprises gagnent en réputation, en objectifs de croissance et en viabilité économique à long terme. De nombreuses études ont été menées dans divers pays et démontrent les effets positifs de l'embauche des immigrés sur les entreprises.

En ce qui concerne le Maroc, aucune étude, à ce jour, n'a été développée dans ce sens. Cependant, les données recueillies lors des entretiens avec les acteurs concernés nous permettent de dresser trois grands avantages perçus par le secteur privé de la région TTA :

- Les personnes migrantes sont en général très motivées et capables de donner le meilleur d'eux-mêmes. Leur motivation leur vient de leur parcours de migrants et de leur détermination à surmonter toutes les difficultés pour vivre dignement ;
- Les grandes entreprises de la région TTA, multinationales et nationales, ont des besoins en travailleurs maitrisant les langues étrangères, tel que le français ou l'anglais, pour leurs filiales ou leurs sous-traitants apportant aussi une valeur ajoutée en raison de la diversité culturelle
- Les entreprises peuvent bénéficier de mesures incitatives à l'emploi, telle que les contrats aidés.
- La souplesse dans les procédures de recrutement des salariés étrangers ainsi que la suppression de la préférence nationale pour les migrants régularisés et les réfugiés.

VI. BENCHMARK : L'INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES MIGRANT.ES RÉGULARISÉ.ES AU MAROC

Depuis le lancement de la SNIA, une série de projets ont été initiés par divers partenaires techniques et financiers du Maroc, en partenariat avec les institutions marocaines, des organisations de la société civile marocaine et des migrants pour soutenir la mise en œuvre de la SNIA. Dans ce sens, de nombreux projets d'intégration socio-économique des migrant.es régularisé.es visant à terme une meilleure employabilité des personnes migrantes gage d'une intégration réussie, ont été lancés. Leurs actions s'harmonisent avec les objectifs de la SNIA, en particulier les objectifs spécifiques 11 "Faciliter l'intégration professionnelle des migrants régularisés », 12 « Faciliter l'accès des migrants réguliers à l'emploi » et 13 « Promouvoir la création d'entreprises par les migrants réguliers », ainsi que les recommandations du plan d'action régional pour la migration et le développement du Conseil régional de la région de Tanger-Tétouan-Al-Hoceima.

Cette partie s'attèlera à présenter les principaux projets en la matière en accordant un focus particulier sur les projets « Amuddu », « Work4intégration » et « Placer la migration au service du développement durable » qui méritent une attention particulière.

- **Appui à la création et au développement de projets d'entreprenariat et de coopératives parmi les réfugiés au Maroc**

Financé totalement par l'UE à hauteur de 625.700 euros, le projet d'appui à la création et au développement de projets d'entreprenariat et de coopératives parmi les réfugié.es au Maroc a été mis en œuvre par le HCR en partenariat avec le ministère délégué auprès du Ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains, chargé des Marocains Résidant à l'Etranger (MDCMRE), ANAPEC, l'ODECO et l'AMAPPE sur période de 3 ans (2018-2021). Il visait trois objectifs principaux : celui d'assister les réfugié.es à devenir autosuffisants par la mise en place et le renforcement des microprojets ; celui de sensibiliser les informations sur la création des coopératives et sur le statut d'autoentrepreneur et enfin renforcer les capacités des parties prenantes pour l'accompagnement des réfugié.es.

- **Programme d'insertion socio-économique des réfugiés urbains au Maroc (PISERUMA)**

Le PISERUMA est un programme visant à apporter une meilleure assistance aux réfugiés dans l'appui à la création des microprojets, l'accompagnement pour la création d'entreprises coopératives, et l'insertion professionnelle. Il est mis en œuvre par le HCR en partenariat avec l'AMAPPE et la Fondation Orient-Occident et a été lancé depuis 2007.

- **Projet intégration économique et promotion de l'esprit d'entrepreneuriat des jeunes membres de la communauté à travers le soutien aux microentreprises et l'intégration sur le marché de l'emploi dans la région de Tanger-Tétouan-Al-Hoceima.**

Ce projet mis en œuvre par l'OIM et ES-Maroc s'inscrit dans les activités du Programme Conjoint OIM-PNUD « Placer la migration aux services de développement durable » financé par la Direction du Développement et de la Coopération de la Confédération Suisse (DDC). Le projet vise à contribuer à l'intégration économique et à la promotion de l'esprit d'entreprise des jeunes membres de la communauté, y compris les migrants régularisés, à travers le soutien à la création d'entreprises individuelles ou collectives, le développement des compétences et l'intégration sur le marché du travail dans la région de Tanger-Tétouan-Al-Hoceima. Le projet est d'une durée de 30 mois allant du 21 septembre 2020 au 20 mars 2023 pour un budget s'élevant à 1 793 831.00 MAD.

- **Partenariat sur l'intégration socio-économique des réfugiés**

Similaire au PISERUMA, le partenariat sur l'intégration socio-économique des réfugiés est mis en place avec le HCR en partenariat avec l'AMAPPE. Son objectif principal est la facilitation des réfugiés sur le marché du travail à travers l'appui à la création des AGR et le renforcement des compétences professionnelles. Il a été lancé en 2011.

- **Programme d'intégration socio-économique par les métiers du Sport « SAME »**

Le programme « SAME » financé par l'UE et le ministère fédéral allemand de la Coopération est mis en œuvre par TIBU Maroc depuis 2019. Il ambitionne de contribuer à l'intégration socio-économique par le sport, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des jeunes porteurs de projets sportifs et aides à la création d'entreprises.

- **Les migrants, acteurs du développement économique et social au Maroc**

Ce projet mis en œuvre par le Réseau Marocain de l'Economie Sociale et Solidaire (REMESS) s'inscrit dans les activités du projet Amuddu visant une meilleure

employabilité des personnes migrantes au Maroc. Fruit d'une convention de subsides entre le REMESS et le projet Amuddu, il s'est étalé sur une période de 20 mois allant du 1er mai 2020 au 31 décembre 2021 pour un budget s'élevant à 149.000 euros.

- **Favoriser l'insertion socioéconomique des personnes migrantes dans la zone urbaine de Casablanca**

Ce programme mis en œuvre par CARE Maroc s'inscrit dans les activités du projet Amuddu visant une meilleure employabilité des personnes migrantes au Maroc. Fruit d'une convention de subsides entre CARE Maroc et le projet Amuddu, il s'est étalé sur une période de 16 mois allant du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2021 pour un budget s'élevant à 150.000 euros dans la zone urbaine de Casablanca.

- **Pour un meilleur accès des personnes migrantes et réfugiés aux dispositifs existants d'orientation et de formation professionnelle**

Ce programme mis en œuvre par l'AMAPPE s'inscrit dans les activités du projet Amuddu visant une meilleure employabilité des personnes migrantes au Maroc. Fruit d'une convention de subsides entre l'AMAPPE et le projet Amuddu, il s'est étalé sur une période de 25 mois allant du 1er décembre 2019 au 31 décembre 2021 pour un budget s'élevant à 408.950 euros. Il ambitionne de faciliter l'accès des migrants et des réfugiés aux dispositifs de formation professionnelle à travers l'octroi de bourses pour les migrant.es les plus vulnérables.

- **Le projet « Appui économique et accès aux droits des femmes en situation de grande vulnérabilité »**

Ce projet mis en œuvre par l'association 100% Mamans de Tanger est financé par l'UE et l'Association Enfants du Maroc (Saint-Malo). Prévu pour une durée de deux ans (2019-2021), il vise l'amélioration de l'accès aux droits professionnels de 60 femmes en situation de grande vulnérabilité (mères célibataires et femmes migrantes) à travers un dispositif innovant d'Entreprenariat social et solidaire dans les métiers de la restauration et de la confection. Il prévoit également un mécanisme d'action intégrale qui implique et mobilise les acteurs locaux de l'emploi à savoir les entreprises du secteur de la restauration et de l'hôtellerie et les associations concernées par la formation et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes.

- **Focus sur le projet « Work 4 intégration »**

Le projet « Work4integration » est financé par l'UE à hauteur de 720.847 euros sur une période de 2 ans (2018-2020). Implémenté dans les régions de de Rabat-Salé-Kenitra et Tanger-Tétouan-Al-Hoceima, ce projet vise l'insertion économique et à la promotion de l'esprit entrepreneurial des migrant.es régularisé.es à travers la diffusion de la culture d'entreprise et la création des microentreprises. Ce projet est mis en œuvre par l'ONG SOLETERRE en partenariat avec les partenaires institutionnels à l'instar de l'Entraide Nationale, l'ODECO, et les organisations de la société civile notamment l'Organisation des Jeune Africains (OJA) et l'ONG ISCOS.

Le projet « work4integration » a atteint des résultats très intéressants en termes d'insertion économique à savoir :

- 21 projets d'entreprenariat créés par des migrant.es subsaharien.es régularisé.es ;
- Plus de 120 migrant.es régularisé.es ont intégré le marché du travail ;
- Environ 150 migrant.es ont obtenu des statuts d'autoentrepreneurs ;
- 3000 migrant.es ont été sensibilisées sur le projet et ses activités.

Les résultats encourageants et les bonnes pratiques issus de ce projet sont intéressants à plusieurs égards. En premier lieu, le projet a été mis en œuvre autour un écosystème d'acteurs de nature diverse (administrations publiques, partenaires institutionnels et OSC). Cette représentativité institutionnelle, organisationnelle et culturelle a créé une participation dynamique autour des institutions publiques exerçant dans le domaine entrepreneurial marocain, des associations des personnes migrantes qui connaissent la réalité et la culture des bénéficiaires et des consultants entrepreneurs qui maitrisent aussi bien l'écosystème entrepreneurial marocain que l'état d'esprit entrepreneurial des migrant.es. Cette pluralité d'acteurs est également une richesse ayant permis au projet de développer un système d'informations et de sensibilisation de proximité.

Le rôle des associations des migrant.es (OJA, Confédération des jeunes entrepreneurs et cadres subsahariens etc..) a été déterminant pour la sensibilisation et l'identification des populations migrantes. En second lieu, le projet a adopté des modalités de travail particulières notamment l'incubateur des personnes migrantes avec ses différents guichets opérationnels (guichet droit de travail ; guichet incubation ; guichet marketing et commerce et networking). Cette assistance est complétée par une disponibilité permanente via des numéros de téléphone dédiés, pour contacter les consultants des guichets et aussi à travers des groupes WhatsApp pour faciliter le partage de l'information. Enfin, le projet a mis en place un accompagnement post création d'entreprises en dépit de la clôture officielle permettant aux bénéficiaires de résoudre les difficultés de gestion quotidiennes de leurs entreprises.

- **Focus sur le projet Amuddu**

Le projet « Amudu » ou appui à la mise en place de la stratégie nationale d'immigration et d'asile, est un projet

financé par le Royaume de Belgique dans le cadre de la coopération bilatérale belgo-marocaine 2016-2020 relatif au programme d'appui à la gestion de la thématique migratoire. D'un budget de 4.600.000 euros pour une période de mise en œuvre allant de 2018 à 2023, il est mis en œuvre par Enabel, le ministère délégué auprès du Ministre des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains, chargé des Marocains Résidants à l'Etranger (MDCMRE), l'ANAPEC et l'Entraide Nationale.

L'intervention du projet Amuddu vise à faciliter la mise en œuvre de la SNIA en accompagnant le CP3 qui est un dispositif de suivi et de pilotage de la SNIA.

Convaincu qu'une intégration économique réussie des personnes migrantes facilitera leur intégration socio-culturelle dans la société marocaine, Amuddu se concentre sur leur employabilité. L'objectif spécifique du projet Amuddu est l'amélioration de l'accès des migrant(e)s et des réfugié(e)s aux dispositifs d'accompagnement à l'(auto-) emploi et au marché de l'emploi. Pour réaliser cet objectif, Amuddu compte atteindre trois résultats : (1) L'accès des personnes migrantes et réfugiés aux dispositifs existants d'orientation et de formation professionnelle est mieux assuré ; (2) L'accès des personnes migrantes aux dispositifs d'accompagnement à l'auto-emploi et au marché de l'emploi est amélioré et (3) l'action conjointe des structures travaillant dans le domaine de l'intégration économique des personnes migrantes est dynamisée et mieux coordonnée.

La stratégie d'intervention du projet, localisé principalement dans les Régions de Casablanca et de Rabat, repose sur la coopération multi-acteurs qui est l'un des principaux défis qui se posent en matière de gestion migratoire. Amuddu a, ainsi, mis en place d'un dispositif d'accompagnement s'appuyant sur la coordination étroite entre les services publics d'emploi et d'auto-emploi ouverts à la population migrante, la mobilisation communautaire et le partenariat avec les organisations de la société civile œuvrant dans le domaine de l'intégration socioéconomique des personnes migrantes.

Des approches innovantes ont été testées, dont entre autres :

- L'animation communautaire par quatre agent(e)s communautaires issus de la population migrante subsaharienne placés dans les agences ANAPEC à Casablanca et Rabat. Ces agents communautaires, qui disposent d'une expérience dans la société civile, sont chargés de mobiliser, informer et sensibiliser les migrant.es et réfugié.es sur l'offre d'accompagnement à l'emploi et à l'auto-emploi de l'ANAPEC. Ces agents communautaires ont permis d'accroître la confiance des migrant.es dans les services publics d'emploi et partant le nombre de bénéficiaires des prestations offertes en matière d'emploi, d'auto-emploi et de création de coopérative.
- Des processus de suivi et de référencement partagés entre les différents acteurs qui permettent de progresser de manière concertée dans la mise en œuvre des différents projets et services d'intégration économiques des migrant.es et d'intégrer transversalement l'employabilité des migrant.es régularisé.es.
- Une mesure incitative au recrutement des réfugié.es et migrant.es régularisées appelé « le contrat aidé ». Cet avantage financier, d'une valeur de 1000 DH par mois, permet aux entreprises de couvrir les frais sociaux et de cotisation liés au recrutement. Le contrat aidé vise à sensibiliser les employeurs au recrutement des migrant.es régularisé.es et promouvoir leur responsabilité sociale à travers la diversité culturelle au sein l'entreprise.
- Des actions pilotes en matière de mentorat et de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) en partenariat avec la société civile.

Le projet Amuddu appuie la société civile dans toute approche novatrice permettant l'amélioration du profil professionnel des personnes migrantes, leur accompagnement vers le marché de l'emploi ou la création d'une initiative d'auto-emploi.

- **Focus sur le programme « Mettre la Migration au Service du Développement Durable »**

Ce projet est inscrit dans les activités du Programme Conjoint OIM-PNUD pour la Migration au Service du Développement Durable (2019 – 2023) financé par la DDC. Il vise à concrétiser les priorités politiques concrètes sur le terrain dans les secteurs prioritaires de l'inclusion économique et l'emploi, l'éducation, la santé, la sécurité et les droits de l'homme pour appuyer la réalisation de l'Agenda 2030 [50]. Dans le cadre de ce Programme, l'OIM et ES – Maroc ont mis en œuvre un projet portant sur l'intégration économique et promotion de l'esprit d'entrepreneuriat des jeunes membres de la communauté, y compris les migrant.es régularisé.es, à travers le soutien technique et financier (Fonds de startup) à la création d'entreprises individuelles ou collectives, le développement des compétences et l'intégration sur le marché du travail dans la région de TTA[51] .

Ce programme traduit des actions axées sur les politiques en initiatives concrètes sur le terrain ayant un impact sur les communautés d'accueil et d'origine, les migrant.es et les membres de leur famille dans quatre

50 https://migration4development.org/sites/default/files/2021-09/making_migration_work_for_sustainable_development_brochure_french_4dec-compressed.pdf

51 https://entreprisesocialemaroc.org/project-list-4-columns/projets

secteurs prioritaires : l'emploi, l'éducation, la santé et les droits de l'homme et la sécurité sociale. Le programme contribue à l'intégration économique et à la promotion de l'esprit d'entreprise par le biais du HUB ES.Maroc.Org, géré par l'association ES-Maroc en collaboration avec ses partenaires stratégiques (Institutions publiques ; ONG ; Société civile), situé à Tanger où les entrepreneurs sont identifiés et soutenus pour accéder à l'existant système d'appui à la recherche d'emploi et à l'entrepreneuriat

Les principales activités sont les suivantes :

- **Renforcement du guichet d'incubation d'entreprises (HUB Es.Maroc.org de Tanger) :**

- Renforcement des services de conseil et d'orientation pour les jeunes entrepreneurs de la région TTH par le biais du guichet d'incubation d'entreprises spécifiquement dédié aux membres de la communauté, y compris les migrant.es ;

- Lancement de deux appels à manifestations d'intérêt visant à identifier les projets d'entrepreneuriat individuels et collectifs, les initiatives entrepreneuriales devant être soutenues par le projet ;

- Réalisation de séances d'orientation individuelles et collectives sur les life skills au profit de 500 personnes (dont 50% de femmes) pour soutenir les bénéficiaires, développer leur esprit d'entreprise et améliorer leur employabilité. Ces séances sont menées par les experts du HUB et les partenaires publics et privés tels que l'Office marocain pour le développement et la coopération (ODCO) et Attijari Wafaa Bank.

- **Activités d'incubation pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail :**

- Soutien et suivi des jeunes entrepreneurs pour accéder au statut d'auto-entrepreneur ;

- Assistance financière et technique et suivi des micro-entreprises sociales individuelles et collectives. Le projet prévoit de soutenir 40 jeunes entrepreneurs individuels (migrants et marocains, 55 % de femmes) avec une subvention de 3000 MAD jusqu'à 5000 MAD en moyenne et 6 micro-entreprises sociales collectives. En outre, au moins 20 jeunes entrepreneurs, seront soutenus techniquement et financièrement avec une subvention de démarrage de 50.000 MAD en moyenne ;

- Développement de programmes de placement et de soutien financier à l'apprentissage et aux initiatives de stages par le biais de contrats ANAPEC. 10 personnes recevront une subvention de stage pour deux mois, pour appuyer le début de leur expérience de travail.

- **Stages :**

- 10 stagiaires originaires de plusieurs pays (5 Maroc, 4 Madagascar, 1 Côte d'Ivoire) ont bénéficié de 2 mois de stage rémunéré (2000 MAD/mois).

- **SALON ES. MAROC « Salon de l'emploi et de l'entrepreneuriat social »**

- Deux éditions ont été organisées en 2020 et 2021 dans l'objectif de mettre en réseaux toutes les parties prenantes du secteur de l'emploi et du travail.

- Le projet a contribué à l'organisation de l'édition 20121 et celle de 2022 qui vient de s'achever. L'action cible l'organisation d'au moins 100 entretiens d'embauche pour les membres de communauté (en ligne ou en personne, pendant ou après l'évènement) et d'une moyenne de 50 nouveaux partenariats avec des entreprises potentielles.

Parmi les principaux résultats depuis le lancement du projet, on peut citer :

- **Guichet incubation/ Porteurs de projet de groupe :**

- 163 candidatures reçues concernant des projets de groupes pour participer au programme d'accompagnement ;

- 26 projets de groupe accompagnés du début du programme d'incubation/ accompagnement (chaque groupe formé par 3 ou 5 personnes) ;

- 6 startups parmi les projets de groupe accompagnés ont passé la sélection finale et obtenu un financement de 45.000DH + 6 visites de terrain de suivi post-création ;

- 5 startups sélectionnées ont participé gratuitement aux événements de networking organisé par ES.Maroc et Soleterre (en ligne et en présentiel - Salon de l'emploi ES.Maroc + Marché des startups ES.Maroc).

- 10 stagiaires (5 Maroc, 4 Madagascar, 1 Côte d'Ivoire) ont bénéficié de 2 mois de stage rémunéré (2000 MAD/ mois).

VII. RECOMMANDATIONS

Les consultations et entretiens menés auprès des différents acteurs, publics, privés et associatifs intervenant dans l'intégration économique des personnes migrantes régularisées et réfugiées ont permis d'identifier des propositions d'action pertinentes pouvant créer un changement positif en faveur de la population concernée. Ces propositions portent sur des mesures d'ordre stratégique pour l'ensemble des acteurs et des mesures plus spécifiques à chaque catégorie d'acteur afin de faciliter l'accès au marché de l'emploi et de l'auto-emploi aux populations migrantes.

• Mesures stratégiques :

Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) (Auto-saisine n°36/2018) dans ses recommandations stratégiques à caractère institutionnel, préconise de renforcer le processus d'intégration des migrant.es par l'emploi et ce « en mettant à niveau les mécanismes existants permettant un accès équitable au marché du travail » [52], de développer la reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience professionnelle des migrant.es, de prévoir un mécanisme d'homologation des diplômes et de combler le besoin de connaissances et d'études statistiques en matière de migrations pour une meilleure compréhension de la migration au Maroc et de son impact sur le marché du travail national. Le CESE conseille d'optimiser la SNIA dans les mécanismes de gouvernance locale et territoriale et d'intégrer la dimension de la migration dans les programmes d'action communale et les programmes de développement régionaux. Dans ce même sens, les participants à cette étude préconisent de :

- o Territorialiser la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA) et appuyer le conseil régional de Tanger-Tétouan-Al Hoceima dans le renforcement des capacités des acteurs de la région en matière de migration et développement ;
- o Mettre en place une gouvernance régionale de la gestion de la migration ;
- o Mettre en place un dispositif régional permettant de communiquer sur les informations liées à la formation professionnelle et l'emploi ;
- o Mettre en place des mécanismes de validation des acquis professionnels ;
- o Mettre en place un système de collecte de données statistiques pour identifier les capacités et compétences des migrant.es et réfugié.es et faciliter leur employabilité par la mise en place d'un vivier de compétences accessible aux employeurs ;
- o Renforcer le partenariat pour développer une approche communautaire permettant de sensibiliser, mobiliser et référer les migrant.es vers les services de la formation professionnelle et de l'emploi.

• Mesures spécifiques :

Les mesures d'ordre régionales à destination des institutions publiques :

Comme, le montre l'étude « Initiative pour un développement inclusif à l'attention des migrants dans la région de l'Oriental » [53], menée par l'OIM, les territoires jouent un rôle clé dans l'intégration socioéconomique des migrants. En examinant l'intersectionnalité entre la SNIA et les nouvelles compétences des Régions dans le cadre de la régionalisation avancée, cette étude révèle à travers l'exemple de l'Oriental que les régions « peuvent être de véritables partenaires de l'échelon central pour la mise en œuvre de politiques régionales entrant en droite ligne avec les objectifs de la SNIA dès lors qu'une stratégie partenariale à différents échelons territoriaux est mise en place ». Dans la région TTA, un travail partenarial, au niveau de l'intégration des migrant.es régularisé.es dans la planification locale et régionale, est mis en place entre différents acteurs publics, privés et associatifs dont les compétences et moyens d'action sont complémentaires. Pour renforcer ce travail, les parties prenantes à la présente étude recommandent aux institutions publiques de :

- o Renforcer les compétences des services extérieurs de l'Etat et des collectivités territoriales ;
- o Renforcer la coordination entre les différents acteurs pour diversifier les offres de formation professionnelle et étudier les moyens pour développer des formations en adéquation avec le marché de travail ;
- o Collaborer avec la société civile pour informer les migrant.es sur leurs droits en matière d'emploi ;
- o Collaborer avec la société civile pour sensibiliser sur les discriminations, la xénophobie et les stéréotypes qui nuisent au recrutement des personnes migrantes ;
- o Mettre en place un mécanisme de référencement des

52 CESE. Auto-saisine n°36/2018, page 22 à 23 : http://www.cese.ma/media/2020/10/

53 L'étude « Initiative pour un développement inclusif à l'attention des migrants dans la région de l'Oriental » (2018), menée par l'OIM avec le soutien financier de l'Ambassade des Pays Bas au Maroc dans le cadre du projet Indimaj Oriental, page 10 : https://orientalmarocain.com/wp-content/uploads/2020/12/File_1_857.pdf

migrant.es vers l'emploi et l'auto-emploi en collaboration avec les institutions publiques (EN, OFPPT, chambres professionnelles, ODECO, etc.).

Les mesures à destination de la CGEM :

La question de l'employabilité des migrant.es et la lutte contre leur exclusion économique et sociale est intimement liée à la bonne connaissance des politiques publiques par les entreprises privées et à leur engagement social, sociétal et environnemental dans le développement durable du pays. Le secteur privé marocain, à travers sa Confédération, est engagé depuis 2016 dans le Global Compact qui invite les entreprises à adopter des politiques socialement responsables axées autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme [54] qui contribuent à l'atteinte de l'Agenda 2030.

Les démarches de mise en œuvre de ce réseau ont été lancé dès 2016 et conclues en mars 2017 avec la signature du projet « Appui à la mise en place du réseau local du Pacte Mondial des Nations Unies » entre la CGEM, le PNUD et sept entreprises leaders [55] qui se sont engagées à mettre en œuvre ce réseau pendant ces deux premières années. Le Global Compact Network Maroc [56] a été créé en 2018 à la suite signature d'un accord tripartite pour son institutionnalisation entre le siège du Pacte Mondial des Nations Unies, le PNUD et la CGME[57] .

L'accès au travail décent est un facteur clé de l'intégration des personnes migrantes, notamment celles qui quittent leur pays pour trouver des conditions de vie meilleures. Le Global Compact Network Maroc constitue un cadre propice pour inviter les entreprises à s'engager socialement pour l'exclusion socioéconomique des personnes migrantes régularisées et leur intégration dans le marché de l'emploi. Les outils d'accompagnement existent déjà, notamment la Charte de la diversité de la CGEM, le Guide pour l'intégration de la diversité culturelle dans les pratiques de l'entreprise et le Manuel pour le recrutement d'un salarié étranger réalisés par la CGEM en partenariat avec le MDCMRE et l'OIM de même que les mesures incitatives de l'ANAPEC.

- Inviter les entreprises à s'engager socialement pour l'inclusion socioéconomique des personnes migrantes régularisées ;
- Communiquer largement sur les mesures incitatives pour l'embauche des migrant.es régularisé.es ;
- Informer les employeurs, par le biais des organisations patronales et syndicales, sur les droits des personnes migrantes ;
- Encourager les employeurs à développer les stages en entreprises.

Les mesures à destination de la société civile :

Interroger le rôle de la société civile dans l'intégration socioéconomique des migrant.es, c'est interroger son rôle dans la mise en œuvre de la SNIA, à l'élaboration de laquelle elle a d'ailleurs participée. Elle est à ce titre un partenaire incontournable du MDCMRE et joue un rôle fondamental de relais de la SNIA au niveau local. L'étude « Profil migratoire de ville : Tanger » [58]réalisée dans le cadre du projet Ville à Ville en Méditerranée [59], révèle que l'intégration des populations migrantes, particulièrement subsaharienne est un réel problème à Tanger en raison des difficultés de territorialisation de la SNIA et de la faible prise en charge citoyenne de la question migratoire en termes de droits humains alors que le tissu associatif est très développé. Dans ce même sens, les parties prenantes de la présente étude préconisent de :

- Encourager et appuyer les associations dans le développement d'une approche communautaire

54 Valeurs fondamentales du UN Global Compact : (1) Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; (2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme ; (3) Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; (4) éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; (5) Abolir le travail des enfants ; (6) Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession ; (7) Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; (8) Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; (9) Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement et (10) Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin. https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc

55 Atlanta Assurances, BMCE Bank of Africa, Cosumar, Groupe Crédit Agricole du Maroc, Lydec, Eaux Minérales d'Oulmes et Maroc Telecom.

56 Global Compact Network Maroc: http://gcnmorocco.ma/participants/

57 PNUD : https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/MAR/Pacte%20Mondial%20Maroc;%20doc%20projet%20PNUD%20-CGEM.pdf

58 Noureddine Harrami et Abderrahman Lamrani. Profil migratoire de ville : Tanger, 2017, page 34 : https://www.icmpd.org/content/download/53154/file/Tanger_Profil_Migratoire_Ville_FR.pdf

59 Le projet Migration Ville à Ville en Méditerranée est mis en œuvre depuis 2015, dans le cadre du Dialogue sur la migration de transit en Méditerranée, par un consortium dirigé par le Centre international pour le développement des politiques migratoires, en partenariat avec le Réseau Cités et Gouvernements Locaux Unis et le Programme des Nations Unies pour les Établissements Humains, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés. Le projet rassemble des dirigeants de villes, des fonctionnaires et des experts multidisciplinaires locaux, nationaux et internationaux pour contribuer à une meilleure gouvernance de la migration au niveau urbain.

impliquant des personnes migrantes régularisées ou réfugiées dans le déploiement d'une animation communautaire pour l'emploi et l'auto-emploi des migrant.es ;

- Renforcer les capacités de la société civile dans l'accompagnement des migrant.es vers l'emploi et l'auto-emploi ;
- Promouvoir les bonnes pratiques éprouvées par les OSCs sur les incubateurs pour aider les migrant.es à créer leurs entreprises
- Appuyer les OSCs à développer le mentorat pour mieux accompagner l'intégration économique ;
- Appuyer les OSCs dans l'organisation de plateformes d'échanges avec les employeurs dans le cadre de la RSE ou de salon de recrutement pour mettre en relation les personnes migrantes et les employeurs
- Appuyer les OSCs dans la mise en place d'une offre de services sur l'apprentissage de la darija.

Les mesures à destination des centres de recherches, des universités et des chercheurs :

Comme le souligne le rapport 2018 « Politique Nationale d'Immigration et d'Asile » du MDCMRE, la collecte de données relatives à la situation des migrant.es et des réfugié.es et la mesure des progrès accomplis est un élément fondamental de la SNIA. C'est pourquoi, il est nécessaire de promouvoir la recherche et les études « en favorisant le partenariat avec le monde académique afin de permettre d'adapter les politiques publiques au contexte migratoire marocain » [60]. C'est également dans la perspective d'éclairer les politiques migratoires des pays africains par une bonne connaissance des phénomènes migratoires que l'Observatoire Africain des Migrations a été créé en 2020 dont l'objectif principal est de développer un processus de collecte, d'analyse et d'échange d'informations entre les pays africains.

La production de données fiables et de recherches scientifiques est incontournable pour mettre en œuvre des politiques publiques éclairées et répondant aux besoins des populations migrantes.

Sans données au niveau local, les politiques et les programmes ne peuvent refléter réellement les besoins locaux[61] . Ainsi, face au manque de données qualitatives et quantitatives sur l'immigration dans la région TTA, l'étude recommande également de :

- Promouvoir la recherche sur les dynamiques migratoires régionales ;
- Appuyer la collaboration entre les organismes de recherches pour la production de données fiables pouvant éclairer les politiques publiques.

60 Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger chargé des Marocains Résidant à l'Etranger. Rapport 2018 « Politique Nationale d'Immigration et d'Asile », page 114.

61 Réunion labellisée Processus de Rabat1 « Autorités nationales, autorités locales et migrations » à Paris - 14 et 15 septembre 2021.

VIII. CONCLUSION

Tanger Free Zone, Renault Melloussa Park, Tanger Automotive City, Zone franche commerciale de Fnideq, Tétouan Park et Tétouanshore ainsi que la prochaine Cité Mohammed VI Tanger Tech qui constituent les six zones économiques spéciales de Tanger présentent des possibilités d'emploi pour la population migrante à la condition, toutefois, d'apparier ses compétences avec les besoins des entreprises. En outre, ces zones offrent également des opportunités d'auto-emploi et de création de très petites entreprises dans le secteur des services ou des économies de proximité. Pour autant, les dispositions prises dans le cadre de la SNIA pour garantir l'intégration socioéconomique des personnes migrantes régularisées et réfugiées, particulièrement d'origine subsaharienne et syrienne, selon une approche humaniste ne semblent pas avoir d'effet sur la population migrante dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Les conditions de précarité de cette population sont visibles alors même que la région offre de réelles opportunités d'emploi et d'auto-emploi et qu'une convention cadre entre l'ANAPEC et la région ainsi que des accords plus spécifiques ont été signés avec de grandes entreprises afin de promouvoir l'emploi.

Ces conditions sont aggravées par les conséquences socioéconomiques de la pandémie Covid 19 et par leur statut de migrant.es, qui régularisé.es ou pas, subissent très souvent des contrôles d'identité inopinés par les autorités. Leur statut de migrant.es est stigmatisant car ils sont perçus comme des candidat.es potentiels à l'émigration vers l'Europe du fait de la proximité de la région avec l'Espagne et des traversées irrégulières en masse de migrant.es vers la ville frontière de Sebta. Ces situations portent préjudice aux migrant.es qui souhaitent s'installer et vivre dignement au Maroc.

Si les politiques publiques en matière d'intégration des migrant.es ont donné de bons résultats dans les régions de Rabat et Casablanca, dans la région TTA, la régularisation n'a ainsi pas stimulé une intégration réussie, notamment des femmes migrantes célibataires qui travaillent en majorité dans le secteur informel. Les migrant.es ont très peu de connaissance sur les services étatiques disponibles et encore moins sur leurs droits. Ils doivent jouir d'un meilleur accès aux mesures existantes d'appui à leur insertion économique.

Le secteur privé est de plus en plus conscient de sa responsabilité sociale et, de ce fait, le concept de la RSE est un outil clé pour mener des actions positives d'insertion des personnes migrantes dans le marché du travail, sachant que, généralement, les employeurs pensent que ces migrantes sont très assidues et motivées. Les institutions publiques, les autorités locales et régionales, la société civile ont des intérêts et des positionnements divers sur l'immigration. Mais tous ces acteurs fournissent des efforts considérables pour une inclusion économique des migrant.es qui réponde aux besoins de la région. Les projets sont nombreux, en ce sens, et parfois redondants, c'est pourquoi la synergie et la complémentarité entre eux est une exigence afin de travailler en parfaite coordination.

La gestion de la migration est une question transversale qui implique plusieurs acteurs et qui nécessite une vision intégrée accompagnée par des mécanismes spécifiques.

IX. ANNEXES

9.1 Note méthodologique

I - Introduction

La présente note a pour finalité de préparer une feuille de route pour la mission d'étude « Analyse des opportunités d'accès au travail des migrants dans le secteur privé et pour l'auto-emploi dans la région de Tanger Tétouan al Hoceima » dans l'objectif de mieux appréhender les opportunités de travail dans le secteur privé ainsi que celles d'auto-entreprenariat dans la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima.

L'étude s'inscrit dans le Programme Mondial OIM-PNUD (Novembre 2019-Octobre 2023) « Placer la migration au service du développement durable » soutenu financièrement par la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) et mis en œuvre avec la collaboration du Gouvernement du Maroc. L'objectif de ce programme est de traduire les priorités de politiques migratoires du Maroc en interventions concrètes, régionalisées et intégrées, dans les domaines de l'emploi, la santé et la gouvernance de la migration dans trois régions d'intervention Tanger-Tétouan-Al Hoceima, l'Oriental et Souss-Massa et soutenir les engagements internationaux du Maroc, dont le Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) [62] et les Objectifs de développement Durables (ODD), plus particulièrement l'ODD 8 Travail décent et croissance économique, l'ODD 10 Réduction des inégalité, l'ODD 3 Santé et bien-être et l'ODD 16 Partenariat pour la réalisation des objectifs.

II – Contexte

La mission s'inscrit dans le contexte de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile, lancée en 2013 et adoptée en Conseil du gouvernement, le 18 décembre 2014 (journée internationale des migrants). La SNIA est déployée selon une approche humaniste, globale et intégrée reposant sur quatre orientations prioritaires, à savoir : faciliter l'intégration des immigrés réguliers et la mise à niveau le cadre réglementaire ; mettre à niveau du cadre règlementaire en matière d'immigration et de droits de l'Homme ; mettre en place d'un cadre institutionnel adapté pour une meilleure collaboration entre les acteurs concernés par la question de l'immigration et gérer les flux migratoires dans le respect des droits de l'Homme.

Ainsi, la SNIA, construite selon une logique d'intégration, place l'insertion socioéconomique des migrants au cœur du processus d'intégration sociale eu égard à tout ce qu'elle implique en termes de services minimaux de base pour les migrant.es (couverture sociale, logement, éducation, emploi, etc.), souvent à l'origine des migrations, mais également, en termes d'apport économique pour le Maroc et les pays d'origine.

Les premières opérations de régularisation de la situation administratives des migrant(e)s (2014 et fin 2016-2017) ont bénéficié à près de 50 000 personnes. Des efforts notables ont été réalisés afin d'ouvrir aux migrant(e) s les services publics d'emploi, auto-emploi, formation professionnelle et création de coopératives (ANAPEC, EN, OFPPT, ODECO, département de l'artisanat). Des initiatives publiques nouvelles offrent des perspectives aux personnes migrantes, notamment le nouveau statut d'auto-entrepreneur, la création de coopératives, les contrats aidés, selon les principes d'égalité et de non-discrimination, conformément aux conventions internationales ratifiées par le Maroc [63], à la Constitution (Juillet 2011) et au Code du travail (2004)[64] .

Cependant, si l'accès au marché de l'emploi est un élément clé de l'intégration des migrant(e)s, les entreprises constituent la porte d'entrée de toute politique d'insertion économique des migrant(e)s à la condition qu'elles engagent leur responsabilité sociale pour le développement du pays. L'engagement du Maroc à plusieurs conventions internationales, aux Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030, aux engagements de la COP 22 (Marrakech 2016), au Global [65]compact , entre autres, imposent une démarche de responsabilité à la fois sociale, économique et environnementale à toutes les organisations publiques, privées, associatives ou territoriales.

Au Maroc, certaines entreprises ont déjà mis le pied dans cette voie dans le cadre de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). La création du label RSE de la CGEM en 2006 a engagé de nombreuses entreprises, de toutes tailles, dans le cadre d'une démarche de non-discrimination

62 Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières ou Pacte de Marrakech adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 18 décembre 2018.

63 La Convention des Nations Unies sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) et les principaux instruments de l'OIT, dont les conventions 97 et 143 (loi n° 81-13 du 8 Juillet 2014 portant approbation de la convention n° 97 concernant les travailleurs migrants (révisée) 1949 et loi n° 01-16 portant approbation de la convention n° 143 concernant les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) 1975).

64 Préambule du code du travail marocain : « Les dispositions de la présente loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale »

65 Global Compact est une initiative mondiale en matière de développement durable qui regroupe plus de 13 000 organisations dans 160 pays.

de leurs employés en raison de leur sexe, âge, origine culturelle, sociale ou ethnique, etc. La Charte RSE de la CGEM n'est, toutefois, pas assez précise sur la question de l'intégration socio-économique des personne migrantes car tout le volet social de la RSE ne concerne que la relation de l'entreprise avec ses salariés, le respect de leurs droits et la prise en compte de leurs besoins. Une Charte de la diversité, en 2016, vient engager volontairement les entreprises au Maroc à garantir la promotion et le respect de la diversité au sein de leurs organisations à travers la lutte contre toute forme de discrimination et la mise en place d'une démarche en faveur de l'inclusion et de la diversité. Néanmoins, si les entreprises expriment un besoin de base, celui de trouver des travailleurs actifs, qualifiés et compétents dans un marché de travail flexible, l'emploi, comme point de rencontre entre les besoins des migrants et des entreprises, doit affronter d'un côté un stock de chômeurs important qui trahit des insuffisances en matière de formation et de qualification et de l'autre, l'absence d'un cadre de travail optimal régit par un ensemble d'éthiques, d'orientations et de motivations.

III – Mission

3.1 Objectif général

La présente mission vise à analyser les opportunités existantes pour l'emploi et l'auto-emploi des migrants dans le secteur privé dans la région de Tanger Tétouan Al-Hoceima.

3.2. Objectifs spécifiques et résultats

Les objectifs de résultats de la mission à atteindre, sur une base SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bounded) se présentent comme suit :

	Objectifs spécifiques	Résultats
Du côté des employeurs (Offre du travail)	**Objectif spécifique 1.** Cartographier et caractériser dans la région les principaux acteurs impliqués dans le marché de travail concernant les migrants, et notamment ceux du secteur privé ayant travaillé ou voulant travailler pour l'insertion des migrants.	**Résultat 1.1** Une cartographie descriptive des principaux acteurs impliqués dans le marché de travail concernant les migrants, et notamment ceux du secteur privé ayant travaillé ou voulant travailler pour l'insertion des migrants dans la région.
	Objectif spécifique 2. Définir les opportunités et les avantages, dont l'importance de la diversité dans les entreprises, du recrutement des migrants parle secteur privé dans la région.	**Résultat 1.2** Une liste et un diagnostic des opportunités et des avantages du recrutement des migrants par le secteur privé dans la région.
	Objectif spécifique 3. Définir le rôle que le secteur privé peut jouer et les mesures à prendre pour intégrer les personnes migrantes dans le marché de l'emploi en tenant compte de la valeur ajoutée des migrants pour le secteur	**Résultat 1.3** Une charte de mesures à prendre pour intégrer les personnes migrantes dans le marché de l'emploi
Du côté des migrants (Demande du travail)	**Objectif spécifique 4.** Définir le profil des migrants en termes d'éducation et de compétences, d'expérience professionnelle antérieure, de potentiel d'entrepreneuriat, de besoins de requalification, spécifiques pour les hommes, les femmes et les jeunes	**Résultat 1.4** Un profilage des données des migrant. es concentré sur les qualifications d'emploi
	Objectif spécifique 5. Identifier les principales opportunités et contraintes pour les migrants pour accéder au marché du travail et obtenir le statut d'auto- entrepreneur, y compris les voies de sortie de l'emploi informel vers le secteur formel.	**Résultat 1.5** Une liste et un diagnostic des opportunités, contraintes et enjeux d'accès au marché du travail pour les migrant.es.
Du côté de la gouvernance de l'emploi	**Objectif spécifique 6.** Analyser les principales politiques et réglementations ainsi que les programmes et projets existants dans la région sur l'emploi et le travail indépendant des migrants, les principales opportunités et lacunes.	**Résultat 1.6** Un diagnostic commenté des politiques et réglementations, programmes et projets dans la région sur l'emploi et le travail indépendant des migrants, incluant les principales opportunités et lacunes.
	Objectif spécifique 7. Profilage des prestataires de services existants : identifier les organisations existantes dans les secteurs public, privé et SCO travaillant à la promotion de l'emploi des migrants et du travail indépendant (agences de placement, ONG travaillant avec les migrants, établissements de formation), gamme actuelle de services fournis et niveaux de coopération ainsi que toutes bonnes pratiques et opportunités d'amélioration.	**Résultat 1.7** Une liste et un diagnostic commenté des prestataires de services et de leurs offres de services dans la région comprenant : Les organisations du secteur public, privé ; Les SCO travaillant à la promotion de l'emploi des migrants et du travail indépendant ; Les établissements de formation

3.3 Les acteurs concernés

> Les principaux acteurs impliqués dans l'employabilité et les migrant(e)s :

> Le secteur privé impliqué ou voulant s'impliquer pour l'insertion des migrant(e)s ;

> Le secteur public ;

> Les OSCs travaillant à la promotion de l'emploi des migrant(e)s et du travail indépendant ;

> Les établissements de formation ;

> Les établissements publics (ANAPEC, Entraide Nationale, ODECO etc.).

> Les personnes migrantes.

3.4. Périmètre

Le périmètre de l'étude, tel que prédéfini dans les TdR, limite la recherche à la région de Tanger Tétouan al Hoceima et le champ d'action de l'étude aux opportunités d'emploi et d'auto-emploi pour les migrant(e)s.

3.5 Livrables

> Une note méthodologique détaillée expliquant comment l'étude sera entreprise : les outils de collecte des données ainsi qu'un plan de travail complet ;

> Travail de terrain/cartographie des acteurs ;

> Rapport préliminaire ;

> Rapport final comprenant une synthèse en 3 pages, structuré comme suit :

Annexes :

A. La note méthodologique ;

B. Les outils utilisés (guides d'entretiens, etc.)

C. La liste des interviewés ;

D. Les références ;

E. Les tableaux qui résument les informations recueillies et analysées : la cartographie, le profilage, les diagnostics et les listes, etc.

F. Bibliographie

IV – Méthodologie de travail

4.1 Approches

> L'approche participative pour assurer un meilleur recueillement des informations et des données, une coordination régulière et très efficace en mode transversal et l'implication de l'ensemble des parties prenantes, en particulier les responsables concernés du projet ;

> L'approche genre au niveau de la réalisation de l'ensemble des étapes de la mission.

> L'approche de recherche mixte comprenant des méthodes quantitatives et qualitatives sera utilisée. Celles-ci sont fondamentales pour (a) trianguler, valider et vérifier les résultats et (b) saisir la pertinence et l'efficacité de l'intervention.

> Le principe d'« axé sur les attendus de l'utilisation » en s'orientant vers l'utilité de la mission envisagée par le commanditaire. Une discussion avec le commanditaire ainsi que les partenaires du projet ont d'ores et déjà permis un premier cadrage de cette mission (réunion du mercredi 22 Juin 2021).

4.2 Outils méthodologiques

4.2.1 Collectes des données

> Revue et analyse documentaires : La recherche documentaire se concentrera sur les études et rapports existants, en relations avec l'étude et le développement de la région, des organisations du Système des Nations Unies, des partenaires de l'étude (PNUD, OIM), des agences de coopération bilatérale (France, Belgique, Espagne, etc.), des départements ministériels en charge des migrations, de l'emploi et de la formation professionnelle, des établissements publics (ANAPEC, OFPPT, EN, ODECO, etc.), des plans de développement des collectivités territoriales de la région cible (PDR) et des données du Centre Régional d'Investissement (CRI), des Chambres professionnelles et de la CGEM.

> Entretiens individuels : avec les partenaires impliqués (PNUD, OIM, Départements ministériels) dans le projet pour cerner leurs attentes et comprendre leurs prospectives.

> Entretiens semi directifs : avec les établissements publics (CGEM Nord, ANAPEC régionale, EN régionale, CRI, etc.) et une dizaine d'entreprises et d'OSC œuvrant dans le domaine de l'intégration économique des migrant(e)s.

> Focus groupes : Quatre focus groupes, de 15 personnes migrantes (minimum), seront organisés dans la région dans une approche genre. La possibilité d'intégrer un groupe de « femmes porteuses » (recommandation du Conseil régional) sera étudiée.

> Un questionnaire en ligne pour les entreprises : Il sera adressé aux entreprises de la région en collaboration avec la CGEM Nord. Le « Questionnaire sur les besoins d'embauche de main d'œuvre étrangère par les entreprises au Maroc » sera utilisé. L'objectif étant de mieux appréhender le niveau d'information des entreprises sur l'embauche des migrants régularisés, leur perception et leurs besoins.

> Benchmarking des meilleures pratiques au Maroc : les initiatives existantes et les pratiques éprouvées par des institutions publiques, privées et associatives en matière d'intégration économique des migrant(e)s seront investiguées lors de la phase documentaire.

La méthode de l'échantillonnage stratifié basé sur des fractions d'échantillon spécifiques à différentes strates (groupes) sera utilisée pour assurer une meilleure représentativité.

4.2.2 Analyse des données

L'analyse des données collectée sera axée autour de :

1) L'analyse des parties prenantes (cartographie) en termes de niveau d'influence, de synergies et de complémentarité.

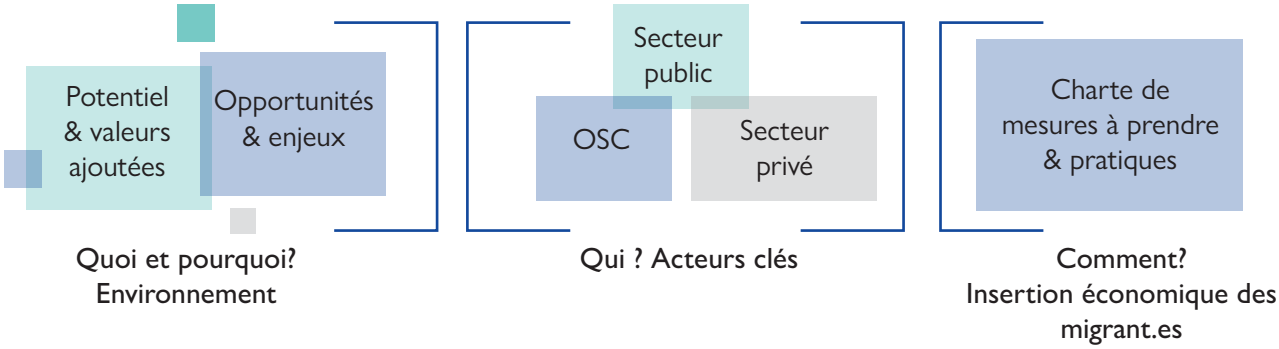
2) L'analyse SWOT (Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats) de l'écosystème de l'emploi – auto-emploi (acteurs institutionnels, économiques et sociaux) en faveur des migrant(e)s permettra de dégager des clés de lecture des opportunités pertinentes dans les différentes collectivités territoriales de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima ainsi que des recommandations, en termes d'actions concrètes, pour l'efficience de cet écosystème.

3) L'analyse du profil des migrants afin de déterminer leurs parcours professionnels, leurs qualifications et compétences et leurs ambitions. Cette analyse permettra de leurs ambitions avec les opportunités d'emploi et d'entreprenariat de la région. Celle-ci se fera dans le cadre des focus groupes et en recoupant les données avec celles des OSC et de l'ANAPEC.

4.3 Démarche

La démarche que nous prévoyons de suivre prendra en compte les caractéristiques spécifiques territoriales, la nature du secteur privé et le profil des migrant(e)s de la région ciblée. Nous nous focaliserons sur les avantages et les contraintes de la promotion de la diversité dans les entreprises ainsi que l'entreprenariat des migrant(e)s pour les faire passer du secteur informel au secteur formel.

Le processus de l'étude consistera à identifier, analyser et modéliser l'insertion économique des migrant(e)s dans la région ciblée. Quatre (O4) questions clés guideront ce processus : (1) Quels sont les acteurs clés dans l'insertion économique des migrant(e)s dans la région cible ? (2) Quelles sont les opportunités d'emploi et d'auto-emploi disponibles aux migrant.es dans la région TTA ? (3) Que peut offrir un(e) migrant(e) au secteur privé de la région ? (4) Comment intégrer/recruter des migrant(e) et pourquoi ?



4.4 Phases de la mission

Phases	Activités	Sous-activités	Livrables
1. Phase contractuelle	**Activité 1.1 :** Signature de contrat	**Activité 1.1.1:** Réunion de cadrage **Activité 1.1.2 :** Note méthodologique détaillée	**Note méthodologique détaillée** **(Livrable 1)**
2. Phase de collecte de données	**Activité 2.1 :** Revue documentaire et bibliographique + benchmarking **Activité 2.2 :** Mapping et la liste des acteurs clés **Activité 2.3 :** Entretiens et interview **Activité 2.4 :** Répertorier les données et analyser les entretiens	**Activité 2.1.1 :** Bibliographie **Activité 2.1.2 :** Benchmark des initiatives **Activité 2.2.1 :** Cartographie des acteurs **Activité 2.3.1:** Entretiens avec les partenaires du projet **Activité 2.3.2:** Entretiens avec secteur privé, public et OSC **Activité 2.3.3:** 4 focus groupes avec migrant(e)s (+femmes porteuses) **Activité 2.3.4 :** Enquête en ligne avec secteur privé	**Un rapport préliminaire** comprenant la bibliographie, la cartographie, le benchmarking, les comptes rendus des entretiens et focus groupes et leurs feuilles de présence **(Livrable 2)**
3. Phase de diagnostic et d'analyse	**Activité 3.1 :** Analyse des données recueillies **Activité 3.2 :** Diagnostic commenté de l'état des lieux	**Activité 3.1.1 :** Répertorier et analyser les données **Activité 3.2.1 :** Rédiger un premier draft d'étape	**Un rapport de d'étape** comprenant un diagnostic commenté
4. Phase de rédaction finale	**Activité 4.1 :** Rassembler la cartographie, le diagnostic et alimenter avec les recommandations et conclusions dans un rapport global	**Activité 4.1.1 :** Soumission du Rapport final provisoire **Activité 4.1.2 :** Intégration des observations dans la version finale et validation	**Rapport final** Avec résumé exécutif et recommandations **(Livrable 3)**

NB : Tous les documents seront soumis à validation au commanditaire.

9.2 Les outils utilisés

9.2.1 Questionnaire aux entreprises

1. PROFIL ENTREPRISE	
1.1 Nom de l'entreprise	
1.2 Secteur d'activité	
1.3 Nombre d'employé.es	
2. BESOINS DE L'ENTREPRISE EN MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE	
2.1 Employez-vous des migrant(e)s dans votre entreprise ?	☐ Oui ☐ Non
2.2 Quel est le profil des migrant.es employé.es ?	☐ Ouvrier ☐ Cadre ☐ Manager
2.3 Employez-vous des hommes et/ou femmes migrant(e)s régularisé(e)s ?	☐ Hommes ☐ Femmes
2.4 Pour quelles raisons avez-vous recruté (ou recruteriez-vous) des migrant(e)s régularisé(e)s ?	☐ Politique nationale ☐ Besoin de main d'œuvre ☐ Engagement social
2.5 Seriez-vous prêt à embaucher des migrant(e)s régularisé(e)s correspondant à vos besoins ?	☐ Oui ☐ Non
2.6 Seriez-vous prêt à offrir des stages professionnels pour des migrant(e)s régularisé(e)s ?	☐ Oui ☐ Non
2.7 Dans quel secteur d'activité votre entreprise peut tirer profit d'une main d'œuvre étrangère ? Pouvez-vous en cité trois par ordre de priorité ?	☐..... ☐..... ☐.....
2.8 Quels types de compétences recherchez-vous pour le développement de votre entreprise ? Pouvez-vous en cité trois par ordre de priorité ?	☐..... ☐..... ☐.....
2.9 Quels sont vos critère de sélection d'une personne migrantes	☐ Compétence ☐ Qualification ☐ Soft Skills ☐ Langue ☐ Disponibilité ☐ Situation juridique ☐ Projet professionnel ☐ Adaptation culturelle

3. POLITIQUE MIGRATOIRE DU MAROC ET PROCEDURES DE RECRUTEMENT DES ETRANGERS	
3.1 Avez-vous une bonne connaissance de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile adoptée en 2014 ?	☐ Oui ☐ Non
3.2 Connaissez-vous la procédure de recrutement des étrangers ?	☐ Oui ☐ Non
3.3 Connaissez-vous les mesures incitatives des Contrats aidés pour l'embauche des migrant(e)s régularisé(e)s ?	☐ Oui ☐ Non
3.4 Selon vous, quels sont les principaux obstacles au recrutement des migrant(e) s régularisé(e)s ?	☐ Diplôme ☐ Intégration culturelle ☐ Langue ☐ Mesure incitative pour l'emploi
4. ENGAGEMENT SOCIAL DE L'ENTREPRISE	
4.1 Seriez-vous prêt à vous engager socialement en recrutant des migrant(e)s régularisé(e)s correspondant à vos besoins ?	☐ Oui ☐ Non
4.2 Quels sont les besoins de votre entreprise pour adhérer à la RSE ? : …… ;	

9.2.2 Grille d'entretien semi-directif

- Date - heure - Lieu
- Identité de l'enquêté : Nom/Prénom/Titre et fonction
- Présentation de l'Institution/Service ou de l'Organisation
- Présentation du contexte de l'entretien (Projet/ Approches/Objectifs)

1. Rôle de l'Institution/Organisation

1.1 Quel est le rôle de l'Institution/Organisation ?

1.2 Votre Institution/Organisation dispose-t-elle de programmes/projets spécifiques pour améliorer l'employabilité des personnes migrantes, si oui lesquels (Offre de service) ?

2. Contexte et potentialités

2.1 Quelles sont les opportunités économiques de la région TTA ?

2.2 Quels sont les atouts/avantages d'une main d'œuvre étrangère pour la région TTA ?

2.3 Quelle est la contribution (Quelle serait) de l'Institution/ Organisation dans l'amélioration de l'emploi / auto-emploi des migrant.e.s ?

3. Secteurs d'emploi / auto-emploi

3.1 La région TTA a-t-elle besoin d'une main d'œuvre étrangère, dans quel secteur (ou métiers spécifiques) ?

3.2 Quelles sont les entreprises qui recrutent (susceptibles de recruter) des personnes migrantes dans la région TTA ?

3.3 Dans quels secteurs les migrant.es travaillent de manière informelle ?

3.4 A votre avis, comment faire passer les migrant.e.s du secteur informel au secteur formel ?

4. Caractéristiques socioéconomiques des personnes migrantes

4.1 Avez-vous des données sur les profils sociodémographiques des personnes migrantes travaillant

dans les secteurs formels de la région, si oui lesquelles ?

4.2 Avez-vous des données sur les profils sociodémographiques des personnes migrantes travaillant dans les secteurs informels de la région, si oui lesquelles ?

4.3 Avez-vous des données sur les créations d'entreprises/coopératives créées par les personnes migrantes de la région (hommes/femmes), si oui lesquelles ?

5. Appréciation du cadre législatif d'embauche de la main d'œuvre étrangère

5.1 Quel est votre point de vue sur le cadre législatif d'embauche de main d'œuvre étrangère ?

5.2 A votre avis, les procédures d'embauche des personnes migrantes régularisées sont-elles faciles (coûteuses) ?

5.3 Que pensez-vous des mesures incitatives à l'emploi des personnes migrantes régularisées (Contrat aidés) ?

5.4 Quelles autres mesures incitatives pourraient encourager les entreprises à employer des migrant.e.s ?

6. La Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA)

6.1 Quelles sont, selon vous, les réussites de la SNIA en matière de promotion de l'emploi/auto-emploi des personnes migrantes ?

6.2 Quels sont, selon vous, les obstacles qui se posent à la SNIA en matière d'intégration socioéconomique des personnes migrantes ?

7. Prospective

7.1 Quels sont selon vous les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi/auto-emploi des personnes migrantes (focus femmes) ?

7.2 Quel type d'action entreprendre pour encourager les migrant.e.s à créer leurs propres entreprises (bonnes pratiques éprouvées - benchmark) ?

9.2.3 Grille d'entretien focus groupes de personnes migrantes

A.1 Genre

Homme	
Femme	

A.2 Âge

Moins de 25 ans	
25 – 34 ans	
35 – 44 ans	
45 – 54 ans	
55 – 60 ans	
60 ans et plus	

A.3 Situation familiale

Célibataire	
Marié.e	
Divorcé.e	
Veuf.ve	
Autre	

A.4 Nombre d'enfants

Sexe	Garçons	Filles
1		
2		
3		
Plus de 3		
Total		

A.5 Pays d'origine

Burkina	
Cameroun	
Congo RDC	
Congo Brazaville	
Côte d'Ivoire	
Sénégal	
Guinée Bissau	
Guinée Equatoriale	
Mali	
Nigéria	
Autre	

B.1 Niveau d'étude

Sans	
Primaire	
Secondaire	
Université 1er cycle	
Université 2ème cycle	
Université 3ème cycle	

B.2 Diplôme obtenu

Sans	
Professionnel	
Baccalauréat	
Licence	
Maitrise	
Master	
Doctorat	
Autre	

B.3 Avez-vous suivi une formation professionnelle dans votre pays d'origine ?

Secteur	

B.4 Profession dans le pays d'origine

Métier	
Secteur d'activité	

C.1 Avez-vous bénéficié d'un programme d'insertion professionnel au Maroc ?

Secteur	
Institution	

C.2 Avez-vous actuellement une activité professionnelle ?

	Secteur d'activité
Salarié avec un contrat de travail	
Employé sans contrat de travail	
Auto-entrepreneur.e	
Commerçant.e	
Activité occasionnelle	
Sans	

C.3 Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ?

Avec l'aide d'une association	
Avec l'assistance de l'ANAPEC	
OFPPT	
Entraide Nationale	
Seul.e	
Autre	

C.4 Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés pour trouver un emploi ?

Diplôme	
Langue	
Formation	
Carte de séjour	
Autre	

C.5 Quel métier voudriez-vous faire ?

C.6 Quelle formation souhaiteriez-vous avoir ?

9.3 Liste des personnes interviewées

Institution	Nom et Prénom
OFPPT	Radouane El Khalfi
OIM	M. Hicham Hasnaoui
OIM	Mme Meryem Cherti
MDCMRE	Mme Leila Ouchani
MTIP	M. M. Nejjari, service des flux migratoires
CRI	Mme Siham Benabdenbi
Wilaya Tanger	Division économique
CGEM Commission entreprises responsables et citoyennes	M. Hamza Fakak
CGEM Tanger	Mme Hanae Bourakadi
CGEM Casablanca Commission entreprises responsables et citoyennes	Mme Bouchra Drady
Club des dirigeants du Maroc	M. Driss Drif, Président
Chambre du Commerce Industrie et Services	Yassin Selouani, Resposable formation et emploi
Chambre d'Agriculture	M le Directeur
Chambre des Pêches maritimes	M ENNAM, Direction de la Pêche
Conseil régional	M. Président de la commission partenariat M. Mohamed Tarik Rimiki Chef de service de coopération
Agence de développement du Nord	M. Aziz Chahbouni, Dir. Stratégie
ES Maroc	M. Ismail Iftissen, Président
Sevilla Acoje	M. Omar Hartiti, Vice-Président
CESAM	M. Bari Abdulay, Bureau exécutif
Entraide Nationale	M. Hamid Zouini
Entraide Nationale	M. Abdennebi Chihab
Associations des jeunes tchadiens	M. Ali Abakar, SG

Institution	Nom et Prénom
HCP	M. Oussama Marselli
CCME	M. Driss El Yazami, Président
ANAPEC Tanger	M. Abdelhalim Fatihi, Dir régional
Association des Lauréats Étrangers du Maroc	M. IDRISS Mohamed Abdou, SG
ODECO	Mme Halima Khaless
AMAPPE	M. Aissam Alamine, Dir
Soleterre	Mme Sonia Drioli
Confédération des jeunes entrepreneurs et cadres d'Afrique subsaharienne au Maroc (CJECASM)	M. Vanne Nkoy, SG
Association des Lauréats Etrangers au Maroc (ASLEM)	
Organisation Démocratique du Travail (ODT-i)	M. Frank Iyanga Makelo
ODT	M. Ali Lotfi, SG

	Nationalité	Sexe	Situation familiale	Niveau d'instruction	Profil professionnel	Secteur d'activité	Emploi ou auto-emploi via ANAPEC/OSC/ Réseaux personnels	Ville	A bénéficié d'une formation professionnelle	A bénéficié d'une prestation ANAPEC
1	Cameroun	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Enseignement - français	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Non
2	Cameroun	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Enseignement - français	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Non
3	Congo RDC	H	Marié	Master	Salarié–Directeur financier	OSC Tanger Accueil Migrants	OSC	Tanger	Non	Non
4	Madagascar	H	Marié	BAC	Salarié d'une coopérative	Vitraux lavage	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
5	Congo RDC	F	Célibataire	Licence	Gérante de Coopérative	Education préscolaire	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
6	Congo RDC	H	Célibataire	Licence	Salarié	OSC Tétouan	OSC	Martil	Non	Non
7	Congo RDC	F	Célibataire	Licence	Salariée	OSC Tétouan	OSC	Mdiq	Non	Non
8	Congo RDC	F	Mère célibataire	Primaire	Auto-entrepreneure	Esthétique -coiffure	Réseaux personnels	Mdiq	Oui	Oui
9	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Primaire	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Martil	Oui	Oui
10	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Primaire	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Martil	Oui	Oui
11	Congo Brazzaville	F	Mère célibataire	Primaire	Auto-entrepreneure	Esthétique -coiffure	Réseaux personnels	Mdiq	Oui	Oui
12	Congo RDC	F	Mère célibataire	Primaire	Auto-entrepreneure	Esthétique -coiffure	Réseaux personnels	Martil	Non	Oui
13	Congo RDC	F	Mère célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Esthétique -coiffure	Réseaux personnels	Martil	Non	Oui
14	Guinée Conakry	F	Mère célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Garde enfants	Réseaux personnels	Tanger	Non	Oui
15	Guinée Conakry	F	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Tanger	Oui	Non
16	Côte d'Ivoire	H	Marié	Secondaire	Autoentrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Mdiq	Non	Non
17	Cameroun	H	Marié	Secondaire	Autoentrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Non
18	Mali	H	Célibataire	Secondaire	Autoentrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Tétouan	Oui	Non
19	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	BAC	Salarié	OSC Tanger	Réseaux personnels	Tanger	Oui	Oui
20	Sénégal	F	Célibataire	Secondaire	Salariée	Education préscolaire	OSC	Mdiq	Oui	Oui
21	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Bac+2	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Oui

	Nationalité	Sexe	Situation familiale	Niveau d'instruction	Profil professionnel	Secteur d'activité	Emploi ou auto-emploi via ANAPEC/OSC/ Réseaux personnels	Ville	A bénéficié d'une formation professionnelle	A bénéficié d'une prestation ANAPEC
22	Sénégal	H	Marié	Bac+3	Salarié	Cadre Entreprise	Réseaux personnels	Chefchaouen	Non	Oui
23	Sénégal	F	Célibataire	Bac+4	Salariée	Cadre Entreprise	ANAPEC	Assilah	Non	Oui
24	Cameroun	H	Célibataire	DUT	Salarié	Technicien entreprise	ANAPEC	Tanger	Non	Oui
25	Cameroun	H	Marié	Secondaire	Salarié	Commerce	ANAPEC	Tanger	Non	Oui
26	Congo-Brazaville	H	Marié	Bac+3	Salarié	Call center	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Oui
27	Sénégal	F	Célibataire	DUT	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Tanger	Oui	Non
28	Sénégal	H	Marié	Bac+5	Salarié	Bâtiment	ANAPEC	Assilah	Non	Oui
29	Mali	H	Célibataire	Secondaire	Salarié	Bâtiment	OSC	Assilah	Oui	Oui
30	Congo-Brazzaville	F	Célibataire	Bac	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Assilah	Oui	Non
31	Niger	H	Marié	Bac	Salarié	Call Center	Réseaux personnels	Tanger	Oui	Non
32	Cameroun	H	Célibataire	Bac+3	Sans emploi	----------	----------	Assilah	Non	Non
33	Congo-RDC	F	Mère célibataire	Bac+2	Sans emploi	----------	----------	Assilah	Oui	Non
34	Madagascar	F	Célibataire	Master	Sans emploi	----------	----------	Chefchaouen	Non	Oui
35	Madagascar	H	Célibataire	Bac+5	Sans emploi	----------	----------	Tétouan	Non	Oui
36	Congo RDC	F	Mère célibataire	Bac	Sans emploi	----------	----------	Chefchaoen	Oui	Oui
37	Mali	H	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Oui	Oui
38	Mali	H	Célibataire	Bac	Sans emploi	----------	----------	Chefchaouen	Non	Oui
39	Cameroun	H	Marié	Master	Sans emploi	----------	----------	Tétouan	Non	Non
40	Niger	H	Marié	Bac	Salarié	Call center	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
41	Congo-Brazzaville	F	Mère célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Tétouan	Oui	Non
42	Cote d'ivoire	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Larache	Non	Non
43	Guinée-Conakry	F	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Tanger	Oui	Oui
44	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Larache	Oui	Oui
45	Côte d'Ivoire	F	Mariée	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Assilah	Non	Non

	Nationalité	Sexe	Situation familiale	Niveau d'instruction	Profil professionnel	Secteur d'activité	Emploi ou auto-emploi via ANAPEC/OSC/ Réseaux personnels	Ville	A bénéficié d'une formation professionnelle	A bénéficié d'une prestation ANAPEC
46	Cameroun	H	Célibataire	Licence	Footballeur	Sport	Réseaux personnels	Hoceima	Non	Non
47	Cameroun	F	Célibataire	Master	Auto-entrepreneure	Enseignement	Réseaux personnels	Hoceima	Non	Non
48	Sénégal	F	Célibataire	Master	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
49	Sénégal	H	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Assilah	Oui	Oui
50	Congo-Brazzaville	F	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Tanger	Oui	Oui
51	Sénégal	F	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
52	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
53	Sénégal	F	Mariée	Licence	Salariée	Cadre d'entreprise	Réseaux personnels	Hoceima	Non	Non
54	Madagascar	F	Célibataire	Master	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
55	Guinée-Conakry	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Mdiq-findek	Oui	Oui
56	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
57	Nigéria	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
58	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
59	Cameroun	H	Célibataire	Master	Sans emploi	----------	----------	Larache	Non	Non
60	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Larache	Oui	Non
61	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Coiffure	Réseaux personnels	Hoceima	Oui	Non
62	Sénégal	H	Célibataire	Master	Salarié	Entreprise	Réseaux personnels	chefchaouen	Non	Non
63	Centrafrique	H	Marié	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Chefchaouen	Oui	Oui
64	Mali	F	Célibataire	Primaire	Sans emploi	----------	----------	Assilah	Non	Non
65	Cameroun	F	Célibataire	Master	Salariée	Entreprise	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Non
66	Cameroun	H	Célibataire	Master	Auto-entrepreneur	Commerce	OSC	Hoceima	Oui	Non
67	Congo-RDC	H	Célibataire	Master	Auto-entrepreneur	Commerce	OSC	Hoceima	Oui	Non
68	Sénégal	H	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneur	Commerce	OSC	Mdiq-findek	Non	Non
69	Madagascar	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Commerce	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non

	Nationalité	Sexe	Situation familiale	Niveau d'instruction	Profil professionnel	Secteur d'activité	Emploi ou auto-emploi via ANAPEC/OSC/ Réseaux personnels	Ville	A bénéficié d'une formation professionnelle	A bénéficié d'une prestation ANAPEC
70	Cameroun	H	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tétouan	Non	Non
71	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Secondaire	Auto-entrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Tanger	Oui	Non
72	Congo-RDC	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Tétouan	Oui	Non
73	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneur	Commerce	Réseaux personnels	Larache	Oui	Non
74	Sénégal	H	Célibataire	Licence	Sans emploi	----------	----------	Chefchaouen	Non	Non
75	Centrafrique	H	Célibataire	Master	Salarié	Call-center	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
76	Côte d'Ivoire	F	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneure	Esthétique -coiffure	OSC	Tanger	Oui	Non
77	Sénégal	F	Mariée	Secondaire	Auto-entrepreneure	Commerce	OSC	Tétouan	Oui	Non
78	Côte d'Ivoire	H	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tétouan	Non	Non
79	Guinée-Conakry	F	Mariée	Secondaire	Auto-entrepreneur	Esthétique -coiffure	OSC	Tanger	Oui	Non
80	Congo-RDC	F	Célibataire	Secondaire	Sans emploi	----------	----------	Tanger	Non	Non
81	Cameroun	H	Marié	Secondaire	Salarié	Batiment	Réseaux personnels	Tétouan	Non	Non
82	Guinée-Equatoriale	H	Célibataire	Licence	Salarié	Call-center	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non
83	Congo-RDC	F	Célibataire	Secondaire	Salariée	Call-center	OSC	Tétouan	Non	Non
84	Centrafrique	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneur	Enseignement-français	OSC	Tanger	Oui	Non
85	Sud-Soudan	H	Célibataire	Licence	Auto-entrepreneur	Enseignement-anglais	Réseaux personnels	Tanger	Non	Non

9.5 Références bibliographiques

- Rapport du CESE, « Migrations et marché du travail au Maroc », auto-saisine n°36/ 2018, 28p
- Plateforme Nationale de Protection des Migrants, « Etat des lieux de l'accès aux services pour les personnes migrantes au Maroc : Bilan, perspectives et recommandations de la société civile »
- HCP, « Enquête sur l'impact de COVID 19 sur la situation socio-économique et psychologique des réfugiés au Maroc », septembre 2020, 26p
- HCP, « La migration forcée au Maroc », Résultats de l'enquête nationale de 2021, 251p
- Fatima AIT BEN LMADANI, « la nouvelle politique migratoire du Maroc : constats et défis », in Un autre regard sur les migrations : expériences du Maroc, sous la direction, Houria ALAMI M'CHICHI, L'harmattan, pp.136-154
- Alexandra DEON, Mustapha MGUISSI et Elvi André DEON, « Insertion professionnelle des migrants régularisés par l'auto emploi au Maroc », Arkay Company, Rapport final - Novembre 2017, 60p.
- Hicham IHSAN, Kamal ZEHRAOUI et Rachid CHAABITA, « L'auto emploi des migrants subsahariens au Maroc et la microfinance », in Revue Africaine des Migrations Internationales, N°1/Juin 2020
- Fouzi MOURJI, Jean-Noël FERRIE, Saadia RADI et Mehdi ALIOUA, Les migrants subsahariens au Maroc : enjeux d'une intégration de résidence, Konrad Adenauer Stiftung, 2016, 182p
- Nadia KHROUZ, Nazarena LANZA (dir.), MIGRANTS AU MAROC : Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales, éd. Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015, 2019.
- Khalid MOUNA, Noureddine HARRAMI et Driss MAGHRAOUI, L'immigration au Maroc : les défis de l'intégration, Collection RSSI, 2017, 86p
- Khalid MOUNA, Noureddine HARRAMI et Driss MAGHRAOUI, « Pour une gouvernance de la migration centrée sur l'intégration », N°1, octobre 2017,
- Massimiliano DI TOTA et Djelloule MARKRIA, « L'intégration régionale et locale du volet migration et développement au Maroc ».
- OIM - Étude sur les possibilités d'action des régions en matière de politique migratoire dans le cadre de la Régionalisation avancée : https://morocco.iom.int/sites/morocco/files/ETUDE_INDIMAJ_Web.pdf
- Les lois organiques relatives aux Collectivités Territoriales, Bulletin Officiel n°6380 en date du 23 juillet 2015 : http://www.pncl.gov.ma/fr/News/Alaune/Pages/Publication-au-Bulletin-Officiel-des-nouvelles-lois-organiques-relatives-aux-Collectivit%C3%A9s-Territoriales-.aspx
- SNIA : http://www.marocainsdumonde.gov.ma/sites/default/files/Fichiers/Pages/strat%C3%A9gie%20Nationale.pdf
- ICMD et OIM - Livre blanc : intégration de la migration dans la planification du développement local et au-delà. Genève, Suisse, OIM, 2015 : http://migration4development.org/
- Djelloule MARKRIA et Al, « Initiative pour un développement inclusif à l'attention des migrants dans la région de l'Oriental », menée par l'OIM avec le soutien financier de l'Ambassade des Pays Bas au Maroc dans le cadre du projet Indimaj Oriental, 75p, disponible sur : https://orientalmarocain.com/wp-content/uploads/2020/12/File_1_857.pdf
- MDCMRE, « Politique Nationale d'Immigration et d'Asile », Rapport 2018
- ICMPD, UCLG et UN-Habitat, « Résumé du profil migratoire de la ville de Tanger », 2017

OIM
ONU MIGRATION

L'Organisation internationale pour les migrations
n°11 rue Aït Ourir, « Pinède », Souissi, Rabat - Maroc
Tél : +212 (0)5 37 65 28 81 / Fax : +212 (0)5 37 75 85 40
Email : iomrabat@iom.int - Website : https://morocco.iom.int