

ÉTUDE SUR L'AUTONOMISATION DES TRAVAILLEUSES SAISONNIÈRES PARTICIPANT AU PROGRAMME DE MIGRATION CIRCULAIRE MAROC - ESPAGNE



Des compétences pour l'emploi,
des emplois pour les compétences.



Les opinions exprimées dans ce rapport 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 Fonds de l'OIM pour le développement (IDF), dans le cadre du projet IRTIQAA « Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc ».

Publié par : Organisation internationale pour les migrations (OIM)
11, rue Aït Ourir
Souissi, Rabat
Maroc
Tel. : +212 (0) 5 37 65 28 81
Fax : +212 (0) 5 37 75 85 40
Site web : <http://morocco.iom.int>

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

Cette publication n'a pas été approuvée par l'Unité des Publications de l'OIM (PUB).

Tous droits réservés. Toute reproduction, même partielle de la présente publication est interdite sans autorisation écrite préalable de l'éditeur. Elle ne peut être, ni enregistrée dans un système d'archives, ni transmise par voie électronique ou mécanique, par xérographie, par bande magnétique ou autre.

ÉTUDE SUR L'AUTONOMISATION
DES TRAVAILLEUSES
SAISONNIÈRES PARTICIPANT
AU PROGRAMME DE MIGRATION
CIRCULAIRE MAROC - ESPAGNE

Table des matières

Acronymes	6
Introduction	7
Résumé des principales recommandations	9
I. Analyse de l'impact socioéconomique du programme de migration circulaire sur les travailleuses saisonnières, leur famille et leur communauté	10
1. Rappel des objectifs de l'étude	10
2. Méthodologie	10
3. Contexte de départ et genèse du programme de migration circulaire	12
3.1. Retour sur l'historique du programme de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne	12
3.2. Évolution du nombre de femmes saisonnières marocaines en Espagne	12
3.3. Conditions pour déterminer un profil de femme	13
4. Profils sociologiques des femmes saisonnières marocaines en Espagne	13
4.1. Analyse du profil sociologique type : des précaires, des rurales et des pauvres	13
4.2. D'où viennent-elles ?	14
4.3. Qui sont-elles ?	15
4.4. Le revenu moyen par femme	17
5. Expérience migratoire et gain économique	19
6. Changements économiques, sociaux et développement au Maroc après la migration	20
II. Profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières enquêtées	23
1. Le choix des profils entrepreneuriaux	23
1.1. Approche méthodologique	23
1.2. Une vie professionnelle longue et riche	23
1.3. L'incidence de la scolarisation sur la capacité à entreprendre	23
2. Identification des savoir-faire et savoir-être	23
3. Étude des réalisations réussies et moins réussies	24
4. La migration comme révélateur de potentiel	24
5. Les accompagnements proposés	24
III. Cartographie synthétique des marchés et secteurs à fort potentiel de développement des TPE/coopératives/AGR féminines, des services existants et des prestataires de services financiers et non financiers pour le développement des TPE/coopératives/AGR féminines	25
IV. Recommandations finales	29
1. Quelques pistes de réflexions	29
2. Retour et synthèse des ateliers	29
Conclusion	32
Annexes	33

Acronymes

ADS	Agence de Développement Social
AENEAS	Programme d'assistance technique et financière à des pays tiers dans le domaine de l'émigration et de l'asile
AGR	Activités Génératrices de Revenus
AMAPPE	Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
CCME	Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger
DACS	Direction des Affaires Consulaires et Sociales
FUTEH	Fundación para los Trabajadores Extranjeros en Huelva
HCP	Haut-Commissariat au Plan
IDF	Fonds de l'OIM pour le Développement
INDH	Initiative Nationale pour le Développement Humain
MDM	Marocains du Monde
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OCP	Office Chérifien des Phosphates
ODCO	Office du Développement de la Coopération
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PCR	Polymerase Chain Reaction (Amplification en chaîne par polymérase)
PIB	Produit Intérieur Brut
SIG	Système d'Informations Géographiques
SIVE	Système Intégré de Vigilance Extérieure (en Espagne)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TPE	Très Petites Entreprises

Introduction

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet IRTIQAA « Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc » mis en œuvre par l'OIM en partenariat avec l'ANAPEC grâce à l'appui financier du Fonds de l'OIM pour le développement (IDF) et dont l'objectif est de contribuer à l'autonomisation des travailleuses saisonnières marocaines à travers la mise en place d'un programme d'autonomisation socioéconomique adapté aux profils et besoins de ces dernières.

L'étude a été menée par une équipe de trois consultant.es : Chadia Arab, chercheuse au CNRS (France), géographe, enseignante universitaire (Université d'Angers), Mustapha Azaitraoui, géographe, enseignant-chercheur et professeur universitaire (Université Sultan Moulay Slimane), et Nadia Lamarkbi, coache professionnelle, formatrice en soft skills et consultante en bilan de compétences.

Ce rapport résume et compile les résultats de cette étude déclinée en trois volets :

1. Analyse de l'impact socioéconomique du programme de migration circulaire sur les travailleuses saisonnières, leur famille et leur communauté.

2. Analyse des profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières enquêtées.

3. Analyse des marchés et secteurs à fort potentiel de développement des TPE/coopératives/AGR féminines comprenant une cartographie des services existants et des prestataires de services financiers et non financiers pour le développement des TPE/coopératives/AGR dirigées par des femmes.

Ce rapport reprendra les principaux résultats du premier volet de l'étude afin de mieux comprendre le profil de ces femmes et la manière dont cette migration circulaire impacte leurs quotidiens et leurs vies familiales. Le présent rapport donnera également une présentation succincte des deux autres volets portant sur les profils entrepreneuriaux des femmes et les potentialités de développement de projet et de leurs financements. Il comprendra également les remarques, les suggestions et les recommandations des parties prenantes au Maroc à l'issue de l'atelier national qui s'est déroulé à Rabat le 1er avril 2021, avec la présence (en format virtuel et présentiel) de plus d'une centaine de personnes, représentant.es de la société civile, d'institutions marocaines et membres de ministères.

Résumé des principales recommandations

Ce rapport rend compte de l'étude élaborée dans le cadre du projet IRTIQAA « Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc » pour appuyer l'ANAPEC dans la mise en place d'un programme d'autonomisation socioéconomique des travailleuses saisonnières marocaines qui partent travailler en Espagne. L'étude a été réalisée dans trois régions d'origine des travailleuses saisonnières : Rabat-Salé-Kénitra, Béni Mellal-Khénifra et Casablanca-Settat. Elle vise à mettre en exergue la situation des travailleuses saisonnières et à identifier leurs besoins.

Pour ce faire, 300 questionnaires et 25 entretiens ont été réalisés auprès des travailleuses saisonnières dans 17 villes des trois régions pilotes. Les entretiens plus approfondis ont permis d'élaborer des bilans de compétences portant sur l'analyse et l'identification des profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières.

Le programme de migration circulaire entre l'Espagne et le Maroc a débuté en 2006. Les conditions précises pour participer au contingent des saisonnières marocaines sont les suivantes : être une femme, avoir entre 25 et 40 ans, avoir une expérience agricole, être originaire d'une zone rurale, avoir au moins un enfant de moins de 18 ans, être mariée, divorcée ou veuve et pouvoir le justifier.

L'étude de terrain a permis de mettre en exergue les profils de ces femmes : elles sont pauvres, rurales, précaires et en situation de vulnérabilité. Il s'agit de femmes qui ne sont jamais parties et n'ont jamais pensé à partir avant cette expérience migratoire. Les trois quarts proviennent du milieu rural et un tiers des femmes est originaire de la région Rabat-Salé-Kénitra (avec une prépondérance dans les localités de Sidi Kacem et Sidi Yahia). Plus de la moitié d'entre elles sont analphabètes et ne sont jamais allées à l'école.

La migration saisonnière leur apparaît comme une véritable opportunité qu'elles saisissent dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie. Près de la moitié d'entre elles gagnent entre 1000 et 1500 euros par mois et 95% sont satisfaites de leur salaire. La majorité d'entre elles reviennent au Maroc avec 25 000 dirhams (environ 2 500 euros) et plus

à la fin de la saison en Espagne. Ainsi, c'est véritablement le salaire et la possibilité de gagner de l'argent qui les motivent à partir. Par ailleurs, 97% d'entre elles se disent être plus sûres d'elles. La moitié des femmes déclare que la liberté et l'émancipation sont des changements importants.

En plus de l'émancipation sociale dont bénéficient les femmes saisonnières marocaines en Espagne, ce programme de migration circulaire agit également sur leur autonomisation. En effet, la prise de confiance, d'assurance et de conscience des femmes saisonnières leur permet de faire évaluer leur statut grâce à la formation en soft skills.

Suite à la présente étude, plusieurs recommandations ont été formulées pour mieux accompagner les femmes dans leur autonomisation économique et sociale :

- **Accélérer la bancarisation des migrantes saisonnières ;**
- **Accompagner l'organisation de collectifs, agrégateurs, coopératives et associations de femmes migrantes ;**
- **Dupliquer potentiellement le programme « trois pour un » développé par le Mexique¹ au Maroc et en particulier pour les saisonnières marocaines ;**
- **Engager la coopération internationale dans l'accompagnement des saisonnières marocaines via les programmes de financement ;**
- **Inclure dans la démarche d'intervention tous les acteurs de l'ESS (Économie sociale et solidaire) et dans la chaîne de valeur. Ces acteurs devraient s'intégrer, avec les autres secteurs, tant au niveau national que régional et local ;**
- **Identifier les femmes leaders porteuses de projet, travailler le projet, identifier les potentielles sources de financements, accompagner à la formation, adapter l'appui au profil de ces femmes, etc.**

¹ Ce programme trois pour un, permet grâce à des incitations économiques auprès des migrants mexicains installés aux États-Unis, de revenir dans leur pays pour l'élaboration de projets communautaires. « Les programmes « deux pour un » développés dans l'État de Zacatecas puis repris à l'échelle nationale sous forme de programmes « trois pour un » relèvent de cette dynamique : pour un dollar investi par les migrants à l'étranger dans une activité qui bénéficie au développement local, la municipalité, le gouvernement de l'État et le gouvernement fédéral investissent également un dollar chacun » (Faret, « Dynamiques transnationales et développement au Mexique : les enjeux de la migration internationale », Hérodote, vol. no 123, no. 4, 2006, pp. 182-198).

I. Analyse de l'impact socioéconomique du programme de migration circulaire sur les travailleuses saisonnières, leur famille et leur communauté

1. Rappel des objectifs de l'étude

L'objectif de l'étude est d'appuyer les efforts de l'ANAPEC à développer un programme d'autonomisation des travailleuses saisonnières participant au programme de migration circulaire dans les trois zones d'origine pilote : Rabat-Salé-Kénitra, Béni Mellal-Khénifra et Casablanca-Settat. Elle vise à mettre en exergue la situation des travailleuses saisonnières et à identifier leurs besoins.

Cette partie permet de mieux cerner le profil des travailleuses saisonnières et d'identifier l'impact économique et social du programme de migration circulaire sur leurs compétences professionnelles, la gestion des liens familiaux à distance (la séparation de la famille et des enfants), les changements qui s'opèrent après la migration et au retour au Maroc, notamment en terme de bien-être et de développement personnel, les questions relatives au genre telles que le changement de leur situation après leur passage au statut de travailleuses saisonnières migrantes et leur « indépendance financière », leurs contributions et leur place par rapport aux hommes dans la société ainsi que la perception que leurs communautés d'origine ont de ces femmes.

2. Méthodologie

300 questionnaires et 25 entretiens ont été menés auprès des travailleuses saisonnières. Les entretiens plus approfondis ont permis d'élaborer des bilans de compétences qui ont essentiellement alimentés le deuxième volet de l'étude, portant sur l'analyse et l'identification des profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières. Une base de données générale qui a été transmise par l'ANAPEC a permis d'illustrer le premier point et de contextualiser les données du questionnaire.

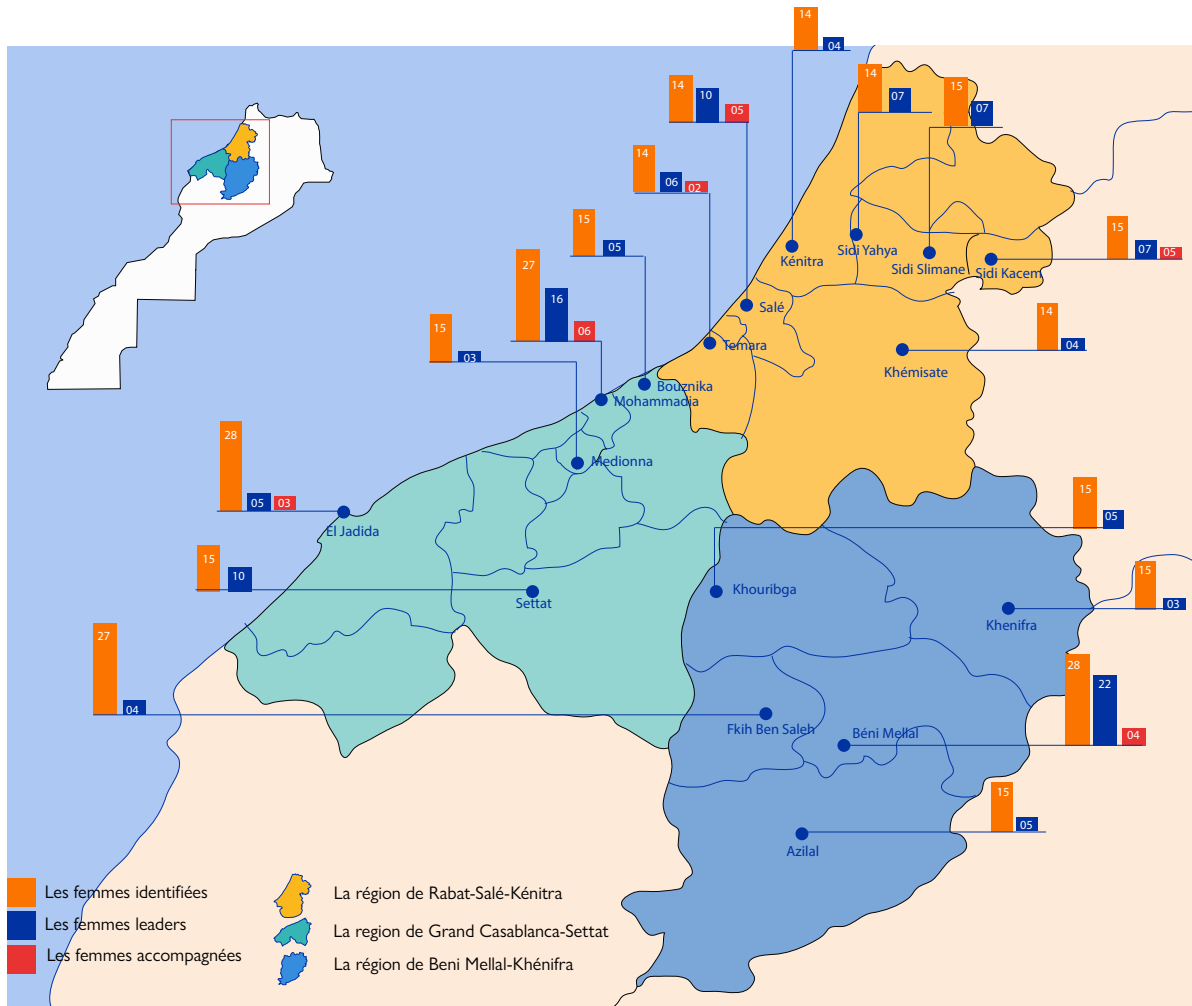
Le questionnaire a été structuré en quatre parties. Une première concerne les données socioéconomiques des femmes travailleuses saisonnières. Une deuxième porte sur l'impact du travail en Espagne. La troisième renseigne sur les changements économiques et sociaux et le développement personnel au Maroc. Enfin, la dernière partie du questionnaire a permis d'alimenter le rapport sur les profils entrepreneuriaux.

Dans le contexte de la crise sanitaire, seul le questionnaire individuel a pu être réalisé en concertation avec les responsables de l'ANAPEC, à hauteur de cinq par jour dans différentes localités des trois régions pilotes. Le tableau ci-dessous ainsi que la carte permettent de rendre compte du nombre de questionnaires réalisés dans chacune des 17 villes. Avec l'aide des agences provinciales de l'ANAPEC, les 16 enquêteur.trice.s ont pu sillonner les trois territoires.

Tableau 1. Organisation de l'enquête par ville

	Rabat - Salé - Kénitra							Total
	SIDI KACEM	SIDI SLIMANE	KENITRA	KHEMISSSET	SALE	TEMARA	SIDI YAHYA	
Nbre Enquêteurs par agence	1	1	1	1	1	1	1	100
Nbre total des femmes interviewées	15	15	14	14	14	14	14	
	Casablanca - Settat							Total
	EL JADIDA	MOHAMMADIA	SETTAT	MÉDIONNA	BOUZNIKA	-	-	
Nbre Enquêteurs par agence	2	2	1	1	1	-	-	100
Nbre total des femmes interviewées	28	27	15	15	15	-	-	
	Béni Mellal - Khénifra							Total
	AZILAL	BÉNI MELLAL	FKIH BENSALAH	KHENIFRA	KHOURIBGA	-	-	
Nbre Enquêteurs par agence	1	2	2	1	1	-	-	100
Nbre total des femmes interviewées	15	28	27	15	15	-	-	

Figure 1. Nombre de femmes interviewées par ville dans chacune des trois régions pilotes



Cette carte n'est fournie qu'à titre d'illustration.

Conception cartographique : Chadia Arab, Mustapha Azaitraoui, Lamia Belhak

Les enquêteur.trice.s qui ont contribué à la passation des questionnaires auprès des 300 femmes, sont toutes de jeunes chercheur.e.s en thèse ou plus rarement en master 2. Ils viennent de cursus des sciences sociales (géographie et sociologie). L'administration des questionnaires s'est déroulée dans les salles des agences ANAPEC en présentiel. Les enquêteur.trice.s se sont exprimés en arabe darija et certain.e.s en tamazighte pour les zones concernées (Azilal, Béni Mellal, Khénifra). Ils et elles ont été formés par Chadia Arab et Mustapha Azaitraoui² afin d'éviter et d'anticiper les difficultés de l'enquête de terrain. Un groupe de travail et d'échange a été mis en place par mail et par WhatsApp pour les accompagner au quotidien pendant l'enquête.

Les analyses statistiques ont été réalisées sous le logiciel SPSS (et parfois Excel pour améliorer les aspects graphiques) et les cartes avec deux logiciels de cartographie en SIG (système d'informations géographiques avec MapInfo et Adobe Illustrator).

Cette enquête a été réalisée dans un temps restreint à savoir entre le 13 et le 21 janvier 2021.

Les responsables d'agences ont fait coïncider les entretiens de nos enquêteur.trice.s avec les passages des femmes afin de rentabiliser leur temps et leur déplacement (d'autant que certaines femmes sont originaires de lieux éloignés des agences de l'ANAPEC). Le choix et l'identification des femmes auxquelles nous avons fait passer ces questionnaires se sont faits de manière aléatoire par les agences de l'ANAPEC.

Cette première partie du rapport va dans un premier temps expliciter le contexte migratoire des saisonnières marocaines en Espagne, puis exposer une analyse du questionnaire en détaillant les profils sociaux de ces femmes et l'impact du travail effectué en Espagne. Les changements opérés dans le cadre de cette migration seront présentés ainsi que les profils entrepreneuriaux des travailleuses

² Chadia Arab et Mustapha Azaitraoui sont géographes et sont initiés aux méthodes d'enquêtes en sciences sociales.

saisonniers enquêtées identifiées comme leaders et une cartographie synthétique des marchés et secteurs à fort potentiel de développement des TPE/coopératives/AGR féminines. Enfin, la dernière partie reprendra les recommandations émises dans les différents rapports ainsi que celles qui émanent des ateliers de restitution du 1er avril 2021.

3. Contexte de départ et genèse du programme de migration circulaire

Pour rappel, le Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières³ a été signé à Marrakech en décembre 2018 par une majorité de pays dans le monde. L'un de ses objectifs est clairement dans l'action de favoriser la migration circulaire⁴ via notamment l'Objectif 5 : « faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples ».

Pour y répondre, il est recommandé d'élaborer à l'intention des migrants des dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre qui soient flexibles et fondés sur les droits et intègrent la problématique femmes-hommes, compte tenu des besoins du marché du travail aux niveaux local et national et de l'offre de compétences quel qu'en soit le degré, comme des programmes de migration temporaire, saisonnière, circulaire et accélérée qui permettent de recruter des travailleurs dans les secteurs manquant de main-d'œuvre, en proposant des modalités flexibles et non discriminatoires d'octroi de visas et de permis convertibles, notamment pour les permis et visas de travail permanents et temporaires, les permis et visas d'études à entrées multiples, et les permis et visas d'affaires, de visite, d'investissement et de création d'entreprise.

Le programme de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne s'inscrit dans les objectifs du Pacte mondial de développer des filières migratoires régulières et répond en ce sens à un triple objectif : un besoin économique de l'Espagne dans la cueillette de fraises et d'autres fruits, un contrôle des flux migratoires de l'Union européenne, et la contribution des femmes au développement des pays d'origine lors de leur retour au Maroc.

C'était dans le cadre du programme AENEAS (Programme d'assistance technique et financière à des pays tiers dans le domaine de l'émigration et de l'asile) que s'est inscrit la convention entre la mairie de Cartaya et l'ANAPEC, datant de 2007, et dont la réalisation a bénéficié d'un budget de 1,5 million d'euros. Ce programme de « gestion éthique de l'immigration saisonnière » est porté par le ministère de l'Emploi au Maroc et la mairie de Cartaya en Espagne. Cette dernière, en partenariat avec l'ANAPEC, doit mettre en place des espaces, des instruments et des systèmes de gestion éthique de cette main d'œuvre agricole.

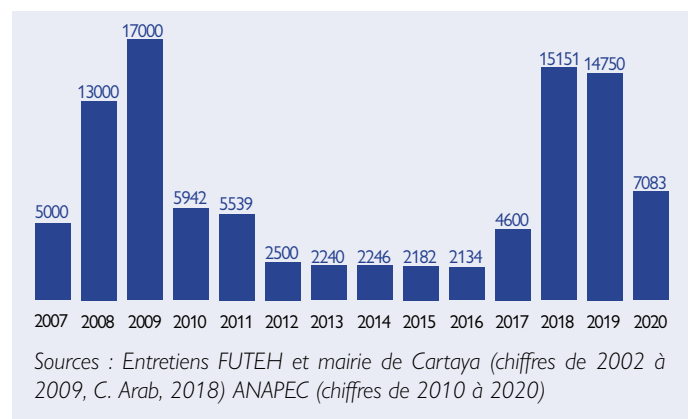
3.1. Retour sur l'historique du programme de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne⁵

Tout commence en 2000, quand les dirigeants espagnols de coopératives de fraises ont établi les premiers contrats en origine auprès des femmes des pays de l'Est (en particulier les Roumaines et les Polonaises). En parallèle, quelques Marocaines partaient déjà vers l'Espagne, mais il n'y avait pas de projet pour gérer et encadrer leurs contrats. Charge aux patrons espagnols des entreprises de fraises – qui se sont rendus compte que cette approche directe manquait de transparence – d'établir directement les contrats. Les régions de Kénitra et Moulay Bousselham étaient les plus concernées par cette migration circulaire non organisée. La sélection ne s'appuyait sur aucune condition précise. C'est donc dans un contexte de volonté de transparence, de rigueur et de réduction des flux migratoires irréguliers que se met en place le projet des contrats en origine. En 2007, la mairie de Cartaya signe une convention avec l'ANAPEC et le ministère de l'Emploi du Maroc pour gérer de manière plus organisée et transparente cette main-d'œuvre.

3.2. Évolution du nombre de femmes saisonnières marocaines en Espagne

Dès 2007, 5000 Marocaines partent cueillir la fraise en Espagne. En 2008, elles étaient 13 000 femmes.

Figure 2. Nombre de contrats en origine



En 2009, le nombre de femmes recrutées continue sa croissance pour atteindre 17 000.

En 2010, dans un contexte de crise important qui sévit particulièrement en Europe méditerranéenne, le nombre des contrats en origine pour les Marocaines s'effondre : à peine 6000.

La crise qui a fortement touché l'Espagne a provoqué la baisse drastique du nombre de femmes bénéficiant de contrats en origine entre 2012 et 2016, où elles étaient en moyenne 2200. L'année 2017 a été marquée par un retour

³ <https://www.un.org/fr/conf/migration/global-compact-for-safe-orderly-regular-migration.shtml>.

⁴ Document final présenté lors de la Conférence intergouvernementale chargée d'adopter le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières à Marrakech, le 10 et 11 décembre 2018. Consultable : <https://undocs.org/fr/A/CONF.231/3>.

⁵ Arab Chadia, 2018, « Dames de fraises doigts de fée. Les invisibles de la migration marocaine en Espagne », Edition En Toutes Lettres, Collection Enquêtes, 187 p.

de répétitrices, celles qui avaient déjà travaillé les années précédentes, qui n'étaient plus reparties depuis 2011 et de nouvelles travailleuses saisonnières recrutées. Aujourd'hui, dans le fichier de l'ANAPEC, il y a 10 220 répétitrices et 4057 génériques⁶. En 2018 et 2019, la vague de contrats en origine reprend de l'ampleur pour atteindre 15 000 saisonnières. En 2020, avec la crise de la Covid-19, seules celles qui sont parties avant la fermeture des frontières, en mars, ont pu effectuer leur saison en Espagne, soit 7083. Les restrictions sanitaires liées à la crise mondiale peuvent encore impacter les recrutements de travailleuses saisonnières. Elles pourraient aussi rester en Espagne, si la crise s'aggravait. Ainsi, déjà en 2020, celles qui ont pu partir sont restées plusieurs semaines bloquées en Espagne à la suite de la fermeture stricte des frontières. Grâce aux négociations entre le gouvernement marocain et les autorités espagnoles, ces femmes ont pu être testées (PCR pris en charge par le gouvernement andalou) et rentrer ensuite de manière exceptionnelle par un bateau déposé par le Maroc.

Les compétences et l'expertise marocaines sont fortement recherchées dans le secteur agricole espagnol. Elles représentent le gros du contingent des nationalités demandées en contrat en origine. Même en temps de crise, les Espagnols continuent à faire venir plusieurs milliers de Marocaines. Selon l'ANAPEC, en 2021, 14 277 départs sont prévus.

3.3. Conditions pour déterminer un profil de femme

Le retour est une obligation pour ces femmes d'où le concept de migration circulaire. Pour que ce retour soit effectif, des conditions sont mises en place : être une femme, avoir entre 25 et 45 ans, avoir au moins un enfant de moins de 18 ans à charge et de préférence disposer d'une expérience dans le travail agricole.

4. Profils sociologiques des femmes saisonnières marocaines en Espagne

4.1. Analyse du profil sociologique type : des précaires, des rurales et des pauvres

En 2021, et à partir de la base de données de 14 277 femmes de l'ANAPEC, il apparaît que la travailleuse saisonnière type a entre 35 et 45 ans (une femme sur deux). Elle est mariée (66%), divorcée (24%) ou veuve (7%) et est originaire du milieu rural (75% d'entre elles sont nées en milieu rural. Source : questionnaires). 1 femme sur 3 provient de la région de Rabat-Salé-Kénitra (30%), et plus particulièrement (17%) de Sidi Kacem (1323 en sont originaires) et Sidi Yahia (1 086). Les répétitrices ont été particulièrement ciblées dans cette étude d'où leur surreprésentation (presque 3 sur 4, c'est à dire 72% de répétitrices⁷).

” La travailleuse saisonnière type a entre 35 et 45 ans (une femme sur deux). Elle est mariée (66%), divorcée (24%) ou veuve (7%) et est originaire du milieu rural. ”

Le questionnaire auprès des 300 saisonnières conforte les données ci-dessus. Les données de l'enquête abondent et affinent encore plus la typologie du statut de ces femmes en majorité dans un statut de précarité.

Le profil type de la migrante saisonnière :

- Elle a au moins un enfant pour 27% d'entre elles (26% ont 2 enfants et 24% ont 3 enfants);
- Elle est analphabète (entre 55% et 56% d'entre elles ne savent ni lire ni écrire) et n'a pas été scolarisée pour la majeure partie d'entre elles (57% ne sont jamais allées à l'école et seules 27% ont été en primaire, et 11% dans le secondaire);
- Elle est issue d'une famille nombreuse (41% de ces femmes vivent dans un foyer avec entre 3 et 5 personnes, et 36% entre 5 et 10 personnes);
- La plupart du temps, les membres du foyer n'ont pas d'emploi fixe (à 70%);
- Elle-même, n'est employée que moins de six mois dans l'année dans l'agriculture;
- Le foyer familial touche moins de 1000 dirhams soit environ 93 euros⁸ pour 50% d'entre elles et moins de 1500 dirhams (environ 140 euros) pour 80% d'entre elles par mois (sans compter l'apport de la migration en Espagne).

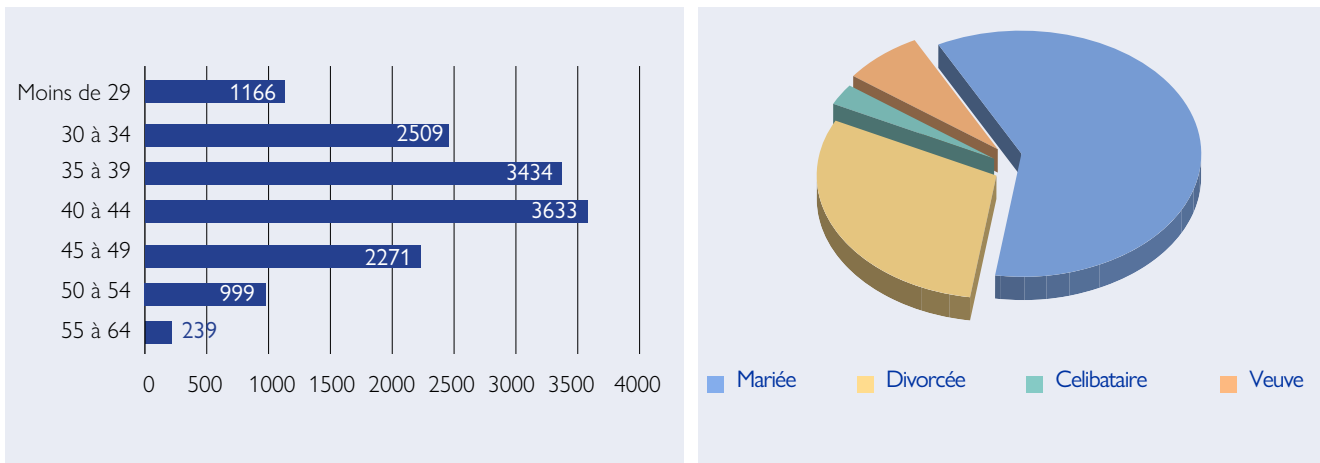
” Les migrantes saisonnières ont au moins un enfant et la majorité d'entre elles n'ont pas été scolarisées, sont analphabètes et sont issues d'une famille nombreuse. ”

⁶ Les génériques sont les femmes qui partent pour la première fois travailler en Espagne. Alors que les répétitrices sont celles qui ont déjà fait au moins une saison des fraises en Espagne.

⁷ A noter que le chiffre de 72% correspond à la base de données générale de l'ANAPEC sur les 14 277 femmes actuellement inscrites dans le fichier de l'agence. Mais dans les réponses aux questionnaires auprès des 300 femmes, elles sont légèrement surreprésentées avec un taux de 86% à être des répétitrices.

⁸ Le taux de change au 6 juin 2021 : 1 dh = 0,093 euro sera appliqué sur l'ensemble du rapport.

Figure 3. Age des femmes et situation familiale

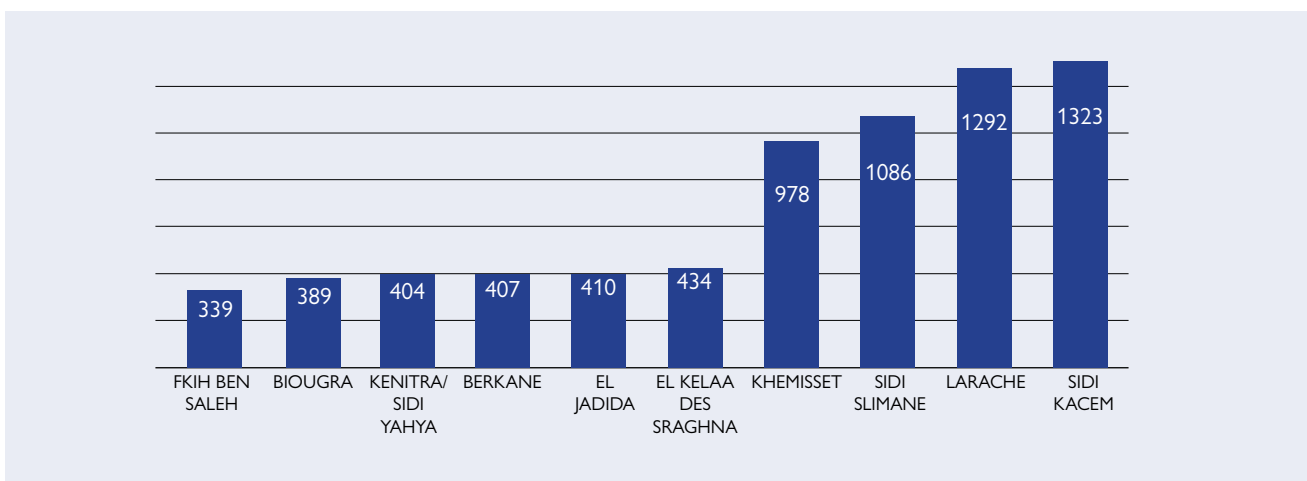


Sources : ANAPEC, sur un total 14 277 femmes, 2021

4.2 D'où viennent-elles ?

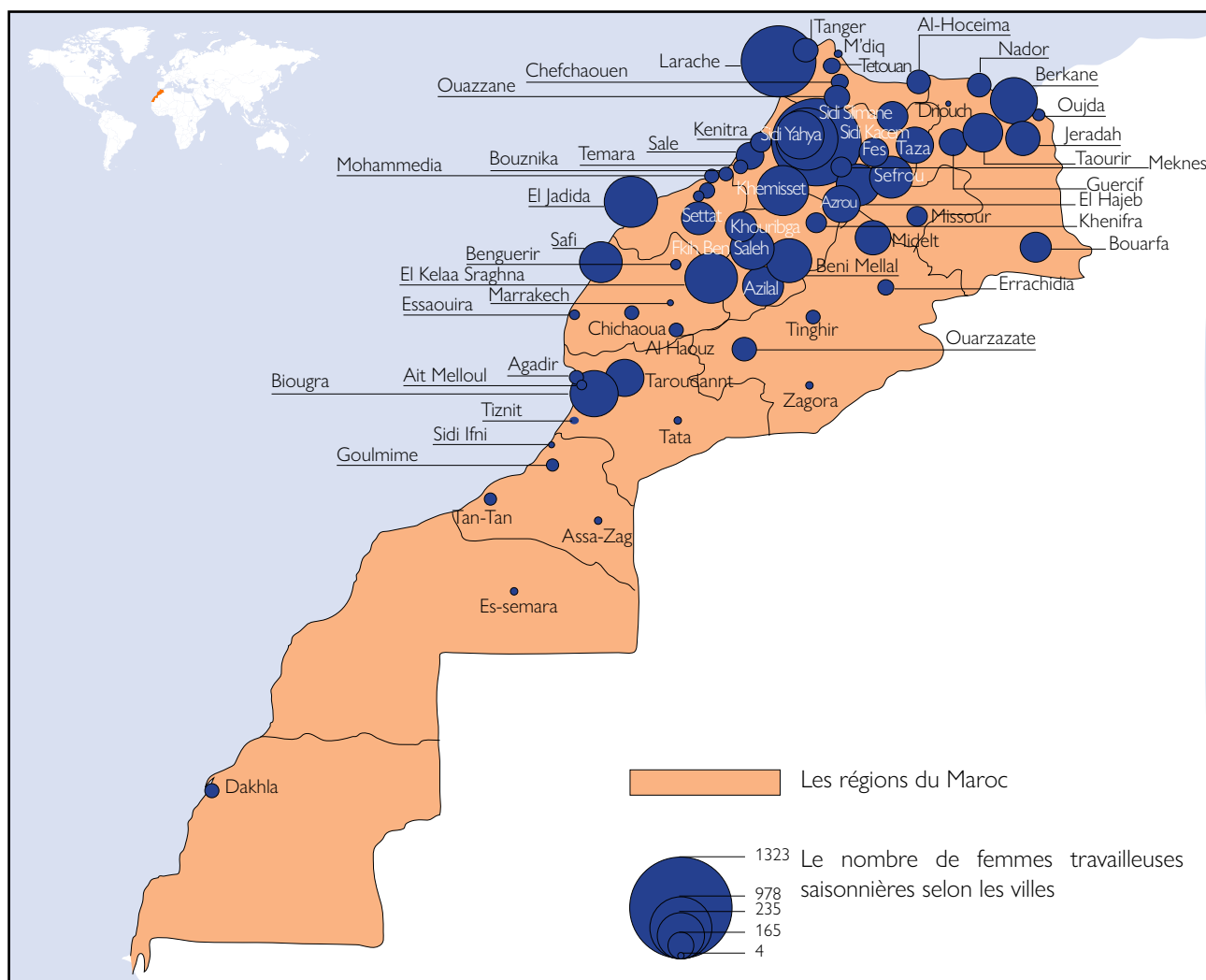
Les cartes et graphiques ci-dessous permettent de visualiser la répartition par ville avec les 10 villes les plus touchées par le départ des femmes en Espagne.

Figure 4. Les 10 premières villes des saisonnières marocaines en Espagne



Sources : ANAPEC, sur un total de 14 277 femmes, 2021

Figure 5. La répartition des femmes saisonnières marocaines par ville



Cette carte n'est fournie qu'à titre d'illustration.

Sources : ANAPEC : Sur une population totale de 14 277 personnes, 2021

Conception cartographique : Chadia Arab, Mustapha Azaitraoui, Lamia Belhak

En 2021, les agences régionales de l'ANAPEC, dans les villes de Sidi Kacem (1323), Larache (1292), Sidi Slimane (1086), Khemisset (978), Kelâat Sraghna (434), El Jadida (410), Berkane (407), Kénitra/Sidi Yahia (404), Biougra (389), Fkih Ben Salah (339), enregistraient plus de la moitié des dossiers de candidature des 14 277 femmes. Mais c'est tout le territoire marocain qui est touché par l'émigration temporaire de ces femmes. Dès le début du programme, les régions de Kénitra et Moulay Bouselham sont fortement impactées par la migration circulaire de femmes dans le cadre des contrats en origine. Elles sont aussi historiquement marquées par la culture de la fraise avec une présence espagnole connue depuis plusieurs décennies. Ce qui explique en partie les chiffres encore importants dans la région de Rabat-Salé-Kénitra avec un tiers des femmes qui partent (4175 femmes) et la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima (1991 femmes). En 2021,

les saisonnières marocaines en Espagne sont affectées en majorité aux agences de Sidi Kacem, Larache et Sidi Slimane.

4.3. Qui sont-elles ?

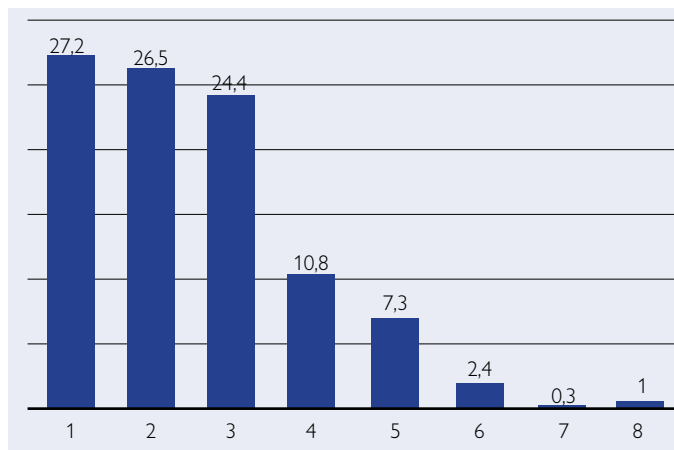
Pour préciser l'origine sociale de ces femmes, cette étude s'appuie essentiellement sur les données recueillies auprès des 300 femmes dans les trois régions pilotes.

La tranche d'âge la plus significative est celle des 40 ans et plus avec 53% d'entre elles. Elles sont 34% à avoir entre 30 et 40 ans. Seules 12% ont moins de trente ans. Ce sont des femmes en âge de travailler. Parmi les 300 femmes questionnées, 53% sont mariées, 35% sont divorcées, et 9% sont veuves. Et 75 % des femmes interrogées proviennent du milieu rural.

L'échantillon est donc représentatif au regard des données recueillies auprès de l'ANAPEC. Toutes ces femmes sont

des mères de famille. 72 % d'entre elles ont deux enfants et plus, 50% ont au moins trois et plus, et 22 % au moins quatre. 27% d'entre elles ont seulement un enfant. Alors qu'en 1990, les Marocaines avaient un taux de fécondité important de quatre enfants par femme, il est, en 2018, de 2,1 enfants par femme (HCP, 2019).

Figure 6. Nombre d'enfants par femme

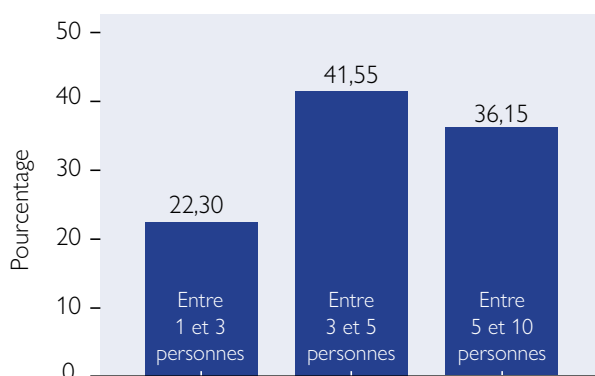


Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

Parmi les femmes enquêtées, 45% disent savoir lire et écrire. Pourtant, 57% ne sont jamais allées à l'école. Elles ont probablement appris la lecture et l'écriture lors des formations d'alphabétisation mises en place par l'État, ou lors de leur projet migratoire.

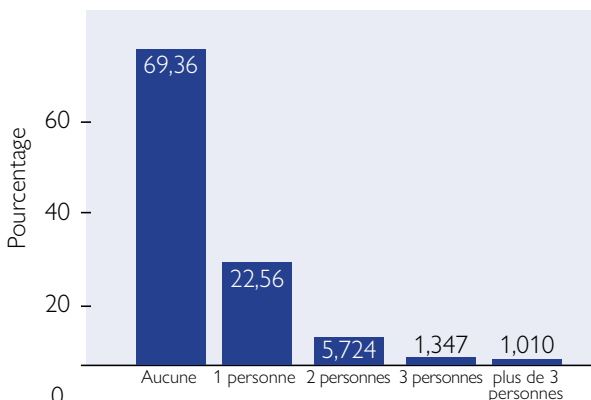
Leur foyer compte aussi de nombreuses personnes. Comme le montre le graphique suivant, plus d'un tiers des femmes vivent dans des foyers de plus de cinq personnes et 76% vivent dans des foyers où il y a au moins 3 personnes (Ces femmes vivent souvent avec leurs parents ou beaux-parents et d'autres collatéraux).

Figure 7. Nombre de personnes dans le foyer familial



Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

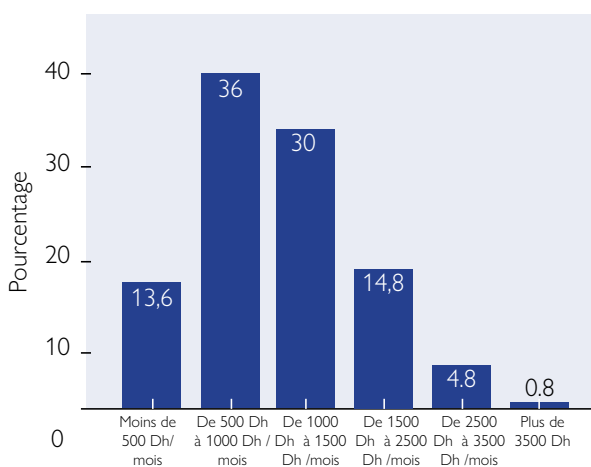
Figure 8. Nombre de personnes du foyer ayant un emploi fixe



Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

Près de 70% des femmes (soit 206 femmes sur les 300) ont répondu qu'aucune personne dans le foyer ne possédait un emploi fixe. Parmi les 159 femmes mariées, seulement 32% des maris travaillent. Ces derniers sont soit dans l'agriculture (39%), soit journaliers-ouvriers (9%), vendeurs (9%), ou dans la maçonnerie (16,5%). Parmi les emplois masculins, seuls 2,5% parmi les maris ont un emploi fixe, 14% ont un emploi saisonnier, 30,4% ont un emploi temporaire, et enfin 53,2% d'entre eux travaillent sans contrat.

Figure 9. Niveau du revenu mensuel du foyer



Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

Parmi les 80% de femmes qui travaillent quelques mois dans l'année, la plupart sont employées dans le secteur agricole. Ce dernier étant un secteur important pour le Maroc, en plus d'être un secteur où la qualification et les études sont peu recherchées. Il s'agit d'une opportunité de travail pour des femmes majoritairement peu scolarisées et vivant dans le milieu rural. Mais il s'agit également d'un secteur qui reste peu rémunérateur et dont l'exploitation au travail est parfois montrée du doigt (condition de travail, de transport, harcèlement, couvertures sociale et médicale non réglementées, etc.).

4.4. Le revenu moyen par femme

Près de 80% d'entre elles ont un revenu moyen de moins de 1500 dirhams (environ 140 euros) par mois, ce qui signifie des salaires très bas pour des foyers d'au moins trois à 10 personnes et avec des femmes qui prennent en charge, très souvent, plusieurs membres de la famille. Et presque 14 % ont un revenu moyen de moins de 500 dirhams (environ 46 euros) et seules 5,6% d'entre elles gagnent plus de 2500 dirhams (environ 232 euros) au sein du foyer. En 2017, le SMIG au Maroc est d'environ 2600 dirhams (environ 241 euros) par mois (HCP, 2017). 95% d'entre elles n'atteignent pas le SMIG (seules 12 femmes interrogées gagnent entre 2500 et 3500 dirhams), et seulement deux d'entre elles gagnent plus de 3500 dirhams (environ 325 euros). Ces femmes font donc parties des catégories les plus pauvres et précaires du Maroc⁹.

Le travail agricole au Maroc reste prépondérant chez les 300 femmes rencontrées dans le cadre de l'enquête. D'après Abderrahim Bentaibi¹⁰, chercheur en sociologie rurale, le travail agricole des femmes est un travail précaire. Il rappelle qu'au Maroc, 45% de la population active est employée dans le secteur de l'agriculture qui représente 15 à 20% du PIB du pays. Les jeunes et les femmes constituent une part importante de la main d'œuvre agricole et y accèdent dans des conditions généralement précaires en termes de qualification et de cadre général de travail. Il ajoute que le travail ouvrier dans l'agriculture concerne principalement les personnes issues de familles pauvres, en majorité les sans-terres. Le chercheur conclut sur les normes sociales qui confient aux femmes certaines tâches dans un segment spécifique de la chaîne de valeur limitant ainsi leur accès à des opportunités meilleures et renforçant davantage leur situation précaire. A cause de la faiblesse de leur capital humain, cette catégorie vulnérable sur le marché du travail rural serait condamnée à rester dans le secteur informel et dans l'emploi non rémunéré.

Zhour Bouzidi¹¹, sociologue experte du travail des ouvrières agricoles dans la zone du Gharb au Maroc, constate cette vulnérabilité et pauvreté chez ces travailleuses. Cette précarité est accentuée par l'absence parfois des droits sociaux (assurance, retraite, sécurité sociale, chômage, etc.). Plusieurs rapports de l'ONG Oxfam ont dénoncé ces manques et ont réalisé des actions de plaidoyer pour

y remédier. L'un de ces rapports (2014¹²) analyse les difficultés de ces femmes dans le Nord du Maroc : « Les droits et les conditions de travail de ces ouvrières agricoles ne sont souvent pas respectés : absence de contrats de travail, non-respect du salaire minimum et du temps de travail, absence d'eau potable dans les exploitations, travail d'enfants et de mineures et protection sociale très faible ».

Pauvres, rurales, précaires et vulnérables, il s'agit de femmes qui n'ont jamais émigré et n'ont jamais pensé à partir avant cette expérience migratoire. La migration saisonnière leur apparaît comme une véritable opportunité qu'elles saisissent dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie.

C'est aussi une des raisons qui expliquent la réussite de ce programme : les femmes venant de conditions aussi modestes préfèrent travailler en Espagne pour avoir un espoir de retour l'année suivante et pouvoir changer leur vie et celle de leurs proches.

Le point suivant s'attache à l'impact du travail en Espagne, sur les différentes dimensions de vie et conforte les observations précédentes.

“ Pauvres, rurales, précaires et vulnérables, il s'agit de femmes qui n'ont jamais émigré et n'ont jamais pensé à partir avant cette expérience migratoire. La migration saisonnière leur apparaît comme une véritable opportunité qu'elles saisissent dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie. ”

9 La Banque mondiale précise que le seuil de pauvreté est estimé à 3,2 \$ de PPA au Maroc (2020). Consultable sur le site du HCP :

https://www.hcp.ma/Note-strategique-Impact-social-et-economique-de-la-crise-du-Covid-19-au-Maroc_a2582.html. Les femmes saisonnières sont bien en dessous.

10 Bentaibi Abderrahim (2016), *Le travail agricole des femmes rurales entre précarité et Empowerment : cas de la région de Saïss*. Consultable :

<https://www.agrimaroc.ma/le-travail-agricole-des-femmes-rurales/>.

11 Zhour Bouzidi, Saker El Nour, Wided Moumen (2011), *Le travail des femmes dans le secteur agricole : Entre précarité et empowerment. Cas de trois régions en Égypte, au Maroc et en Tunisie*, 28p. Consultable : <http://www.observaction.info/wp-content/uploads/2015/02/egypte-tunis-maoc-femmes-rurales.pdf>.

12 ONG Oxfam (2014), *Maroc : lutter pour les droits des ouvrières agricoles*.

Rappel des données importantes



La moitié des femmes ont entre 35 et 45 ans.



Les $\frac{3}{4}$ des femmes proviennent du milieu rural.



Une femme sur trois est originaire de la région Rabat-Salé-Kénitra (avec une prédominance des localités de Sidi Kacem et Sidi Yahia).



Les $\frac{3}{4}$ des femmes sont des répétitrices.



Plus de la moitié sont analphabètes (56%) et ne sont jamais allées à l'école (57%).



80% d'entre elles touchent moins de 1500 dirhams/mois pour l'ensemble du foyer familial.



70% des femmes sont dans des foyers où il n'y pas d'emploi fixe.



Près de 60% d'entre elles travaillent dans l'agriculture au Maroc.

Le concept de précarité

En 1987, un rapport rédigé par le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) définit la précarité comme : « l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut-être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives ».

« La précarité conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence qu'elle tend à se prolonger dans le temps et devient persistante, qu'elle compromet gravement les chances de reconquérir ses droits et de ré-assumer ses responsabilités par soi-même dans un avenir prévisible. » (Définition par Joseph Wresinski, Grande pauvreté et précarité économique et sociale, Journal Officiel, 1987, 113 p.).

Les sciences humaines ne s'approprient la précarité qu'à l'aune des années 2000. Une première approche l'appréhende comme un prolongement, une nouvelle pièce venant se surajouter à la pauvreté. C'est ainsi que Serge Paugam (2005) distingue trois formes de pauvreté : traditionnelle, marginale et disqualifiante – à cette dernière, viennent s'ajouter les travailleurs pauvres et les travailleurs précaires (Paugam, Le salarié de la précarité, PUF, 2000). Les salariés de la précarité ne sont pas forcément pauvres, mais ils peuvent perdre leur emploi, accumuler les contrats précaires de type intérimaires ou CDD et donc le devenir.

Plusieurs institutions marocaines se sont approprié la notion de précarité. Ainsi, l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) évoque l'élimination de la pauvreté, de la précarité et de l'exclusion comme un des principaux objectifs de l'INDH lancée en mai 2005.

Dans ce rapport, les saisonnières marocaines sont qualifiées de précaires dans le sens où leur emploi n'est pas fixe et durable. L'insécurité qui règne dans la migration circulaire ne permet pas de rendre prévisible leur futur, pour reprendre les différents définitions précitées.

5. Expérience migratoire et gain économique

Parmi les 300 femmes interrogées, 86% sont déjà parties en Espagne pour le travail saisonnier. Ces femmes appelées « des femmes répétitrices », ont cumulé une expérience de plusieurs années de migration circulaire saisonnière soulignant ainsi le fait que ce type de migration commence à avoir une certaine profondeur. **L'expérience de migration accumulée par ces femmes est désormais conséquente et doit pouvoir être valorisée.** Le reste des femmes interrogées partira cette année pour la première fois. Celles-ci sont appelées des « génériques ». Elles sont 40 parmi les 300 femmes interrogées.

Parmi les facteurs à l'origine de la migration circulaire, « gagner de l'argent et aider la famille » tient une large place dans les déclarations des femmes interrogées avec un pourcentage de 20,4 au vu de la situation économique des femmes issues en grande partie de zones rurales défavorisées.

Dans le parcours migratoire, leurs dispositions au départ sont ressenties d'une manière différente par les femmes interrogées. Au premier rang de leurs sentiments, elles placent la bonne préparation avant le départ (30,22%); 25% des femmes sont contentes de partir; 23,98% sont rassurées par les anciennes; et 20,02% ont exprimé un sentiment de peur.

Souvent ce sentiment de peur est lié en premier lieu à la séparation avec la famille et particulièrement avec les enfants, mais aussi à la peur de l'inconnu.

En Espagne, près de 46% des femmes déclarent être payées entre 1000 et 1500 euros par mois et plus de 44% gagnent entre 500 et 1000 euros par mois. Rappelons qu'au Maroc, 80% d'entre elles ont déclaré avoir un revenu mensuel de moins de 1500 dirhams (soit 140 euros). Cet argent est malheureusement trop souvent stocké à la maison : seulement 28 % des femmes mettent leur argent dans les banques espagnoles et 42 % gardent l'argent dans le logement en Espagne. La question du manque de bancarisation de cette population semble être un élément important à prendre en compte pour leur accompagnement.

Le montant de l'épargne est proportionnel à la durée du travail saisonnier et à la manière de dépenser l'argent pendant le séjour. 2% des femmes interrogées arrivent à épargner 60 000 dirhams (environ 5568 euros) à la fin de la campagne. L'importance de la somme laisse supposer qu'elles sont restées entre 5 à 6 mois sur place. 7% épargnent 50 000 dirhams (environ 4640 euros); 11% épargnent 40 000 dirhams (environ 3712 euros); 18% épargnent 30 000 dirhams (environ 2784 euros); 14% épargnent 25 000 dirhams (environ 2320 euros); 6% épargnent 15 000 dirhams (environ 1392 euros). Quelques-unes font des épargnes entre 5000 (environ 464 euros) et 8500 dirhams (environ 788 euros). Ainsi, en moyenne, la moitié d'entre elles peuvent revenir d'Espagne avec une économie de 15 à 40 000 dirhams (environ 1392 à 3712 euros), cette somme est étroitement liée à la durée de leur séjour en Espagne.

Cette migration dite « circulaire » est basée sur le concept de retour au pays après la fin du contrat de travail temporaire. La majorité des femmes interrogées semble satisfaite de ce concept « circuler, partir et revenir » (69%). Néanmoins, 29% ne sont pas satisfaites de ce modèle migratoire et souhaitent avoir un statut qui leur permettent de rester plus longtemps en Espagne. Malgré le degré important de la satisfaction des femmes de leur expérience de travail en Espagne, 87% d'entre elles préféreraient avoir un travail permanent contre 12% qui se disent satisfaites de la situation telle qu'elle est. Ainsi, ces femmes ont conscience de la précarité de ce type de contrat et souhaiteraient un contrat plus stable dans le temps avec une garantie de renouvellement. Avoir des cartes de séjour permanentes en Espagne pour circuler librement est une volonté de la majorité des femmes interrogées. 95% des femmes souhaitent avoir des documents de séjour espagnols et pouvoir venir et partir sans aucune restriction contre 3% des femmes qui ont déclaré ne pas vouloir avoir des papiers de résidence en Espagne.

En moyenne, la moitié des femmes peuvent revenir d'Espagne avec une économie de 15 à 40 000 dirhams (environ 1392 à 3712 euros), cette somme est étroitement liée à la durée de leur séjour en Espagne.

Quelques chiffres clés sur l'expérience migratoire ¹³



20% ont peur de partir (avec souvent une justification de cette appréhension par la séparation avec les enfants).



Près de la moitié (46%) d'entre elles gagnent entre 1000 et 1500 euros par mois.



95% sont satisfaites de leur salaire alors que 82% ont exprimé leur insatisfaction du salaire au Maroc.



42% gardent leur salaire chez elle et 28% dans une banque.



68% de ces femmes reviennent au Maroc avec 25 000 dirhams et plus à la fin de la saison en Espagne.



69% sont satisfaites de la migration circulaire, mais 95% souhaiteraient malgré tout avoir un titre de séjour espagnol. Cela s'explique par l'incertitude de repartir l'année suivante en Espagne.

Le concept de migration circulaire

Une des définitions adoptées par la Communauté européenne en 2007 explicite la migration circulaire par « une forme de migration gérée de façon à permettre un certain degré de mobilité licite dans les deux sens entre deux pays. Les deux éléments clés de cette définition sont la « gestion » et la « légalité » de la mobilité en question ».

Le rapport sur l'état de la migration dans le monde de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) définit la migration circulaire comme « le mouvement fluide de personnes entre pays, y compris le mouvement temporaire ou de long terme pouvant être profitable à tous ceux qu'il implique, s'il est volontaire et lié aux besoins de travail des pays d'origine et de destination ». On identifie la migration circulaire comme « un cadre fluide, à long terme et continu, de mobilité humaine entre pays, lesquels sont de plus en plus reconnus comme un seul espace économique ». Il dénote « un engagement continu dans le pays d'origine et le pays d'adoption et implique généralement tant le retour que la répétition » (Organisation internationale des migrations, État de la migration dans le monde 2008 : Gestion de la mobilité de la main d'œuvre dans une économie mondiale en mutation. 599 p.).

Ces définitions supposent que la migration est contrôlée ou gérée et que les accords sont respectés par toutes les parties concernées. Or, dans les faits, la circularité peut être interrompue par différentes circonstances. Par exemple, la fin d'un accord ou le renforcement des frontières dans le cas d'une migration circulaire de facto, ou encore la crise, comme à partir de 2010, qui a fait chuter le nombre de saisonnières marocaines de 17 000 en 2009 à 5 500 en 2010 et à 2 500 les années suivantes (Chadia Arab, 2018, « Dames de fraises doigts de fée. Les invisibles de la migration marocaine en Espagne », Edition En Toutes Lettres, Collection Enquêtes, 187 p.).

6. Changements économiques, sociaux et développement au Maroc après la migration

L'expérience migratoire entraîne un changement important sur les plans personnels et occasionne une nouvelle dynamique dans le sentiment d'appartenance sociale. Ce constat a été confirmé par la majorité des femmes interrogées. 64% des femmes ont déclaré se sentir différente à leur retour, et percevoir un changement par rapport à leur entourage, contre 36% qui ont déclaré ne pas percevoir ce changement.



Après la fin du séjour en Espagne et une fois de retour au Maroc, plus de 83% des femmes assument financièrement la famille.



On observe également des changements au niveau des situations professionnelles des femmes : 73% disent avoir poursuivi leur activité. Parmi les évolutions marquantes : selon les résultats obtenus de l'étude de terrain, on constate que 1 femme sur 3 a connu une mobilité géographique à son retour au Maroc alors que les 3/4 d'entre elles avaient répondu précédemment travailler dans leur douar¹⁴ avant le départ en Espagne. Elles sont nombreuses à oser se déplacer hors du douar pour travailler après leur expérience migratoire.

Grâce à cette migration, 26% de femmes ont connu une évolution positive de leur salaire et 25% ont changé d'activités. Il s'agit des femmes qui exercent des activités génératrices de revenus dans des activités dans le domaine du commerce ou de l'agriculture. Seules 14% des femmes interrogées disent ne pas avoir véritablement évolué en termes de travail. La migration à l'international, en Espagne, fait jurisprudence sur la mobilité des femmes au niveau national. Celle-ci est plus facilement acceptée, car la saisonnière gagne en assurance, s'affirme en revenant

¹³ Organisation internationale des migrations, État de la migration dans le monde 2008 : Gestion de la mobilité de la main d'œuvre dans une économie mondiale en mutation. 599 p.

<https://publications.iom.int/fr/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2008-gestion-de-la-mobilite-de-la-main-doeuvre-dans-une-1>

¹⁴ De nos jours, au Maroc, le terme « douar » désigne un « petit village ou un groupement d'habitations rurales » qui comporte de 50 à 400 foyers, avec un habitat plus dispersé en plaine qu'en montagne.

au pays, de fait, leur famille leur fait aussi beaucoup plus confiance.

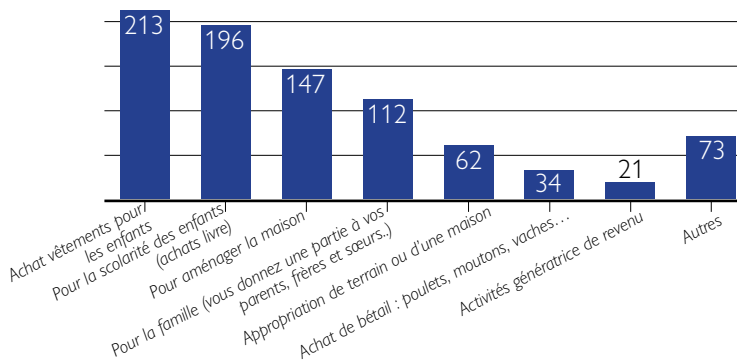
Le changement économique est important, mais ce dernier induit d'autres conséquences. Ainsi, de vrais changements se sont opérés en termes de développement personnel, de prise d'assurance et de confiance en soi pour les femmes après la migration. 97 % se disent être plus sûres d'elles à leur retour d'Espagne. C'est le changement le plus significatif, puisqu'il ressort à la fois dans les questions ouvertes et fermées. 94 % disent avoir plus d'autorité au sein de leur famille. 78 % arrivent à prendre des décisions seules. Et 47 % pensent que le regard porté sur elles a changé depuis leur retour. Certaines expliquent ce changement en disant qu'elles ont pris des responsabilités parce qu'elles ont gagné de l'argent. Elles sont donc revenues plus riches au village, sont reconnues grâce à leur expérience migratoire en Espagne, et ainsi peuvent mieux s'occuper de leur famille.

Bien que le changement économique et financier soit le plus significatif pour les femmes, en réalité, l'autonomie financière par le travail salarié permet effectivement d'autres formes d'autonomie. Le savoir-être, se sentir mieux, se sentir plus responsable, plus en confiance, plus sûre de soi sont des éléments extrêmement importants pour aller vers une émancipation et une autonomisation des femmes.

Au premier plan, c'est l'évolution de leur salaire (295 femmes soit 98% la classent en premier), qui renforce le pouvoir économique dont elles parlent. 242 femmes (81%) ont coché la case de la prise d'assurance parmi les 5 changements les plus importants pour elles ; 197 (65%) priorisent la facilité à défendre ses choix ; 172 (57%) ont répondu parmi les 5 éléments les plus importants qu'elles ont amélioré leur hygiène de vie ; près de la moitié (145 femmes) trouvent qu'un changement important parmi les 5 est d'avoir plus de liberté et le sentiment d'émancipation. Enfin, 141 (47%) ont répondu qu'elles avaient des facilités à parler avec un entourage masculin, et 139 (46%) qu'elles avaient plus de poids dans la prise de décision au sein de la famille.

La ventilation de la répartition des revenus à leur retour reste encore centrée sur des dépenses d'ordre familial : le ménage, les enfants, la maison, etc. En effet, sur une des questions à choix multiples, qui concerne l'investissement et l'utilisation qu'elles font de leur argent une fois au Maroc, 213 femmes (71%) ont coché la case correspondant à l'achat de vêtement pour les enfants et 196 pour la scolarité des enfants. On observe que la grande majorité d'entre elles oriente leur dépense d'abord vers un usage utilitariste qui concerne leurs enfants. Seulement la moitié d'entre elles engage leurs économies vers l'aménagement de la maison. 112 femmes (37%) aident aussi leur famille proche. C'est seulement dans un second temps que les femmes envisagent des dépenses qui peuvent générer des revenus : 34 (11%) seulement pensent à réaliser des achats de bétail (poulets, moutons, vaches) et seulement 21 (7%) pensent à créer des activités génératrices de revenus. Elles sont finalement une minorité.

Figure 10. Investissement de l'argent au retour au Maroc



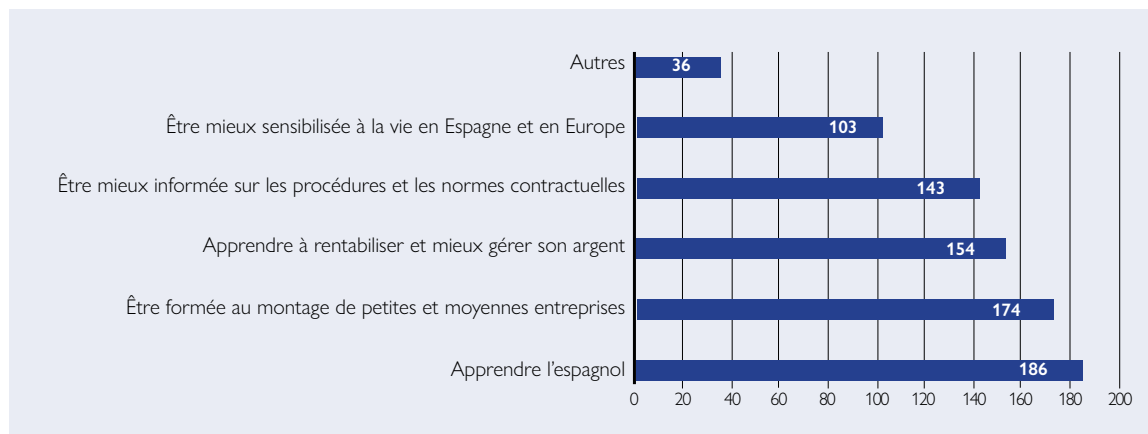
Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

En termes de besoins d'accompagnement, la majorité d'entre elles, 186 (62%), avant de penser au réinvestissement et au retour au Maroc, exprime le besoin d'apprendre la langue espagnole et réfléchit donc avant tout à faciliter leur travail en Espagne. 174 parmi elles (58%), souhaitent être formées au montage de petites et moyennes entreprises.

Cette réponse qui vient juste après celle de l'apprentissage de la langue est importante pour les femmes. Bien qu'elles n'aient jusque-là pas investi en masse leur argent dans ce type de travail, il semble que néanmoins elles s'y intéressent. Le fait de le formuler en termes d'attente et de besoin, peut laisser supposer qu'elles ne sont pas allées dans cette direction jusqu'à maintenant car elles manquaient d'accompagnement. Vient ensuite, pour 154 femmes parmi les 300 (51%), le besoin d'apprendre à mieux gérer et rentabiliser cet argent. Ces deux réponses vont dans le même sens, c'est-à-dire, un potentiel existe chez ces femmes, une volonté d'aller plus loin et de dépasser l'achat de vêtements pour les enfants. Toutefois, elles ont clairement besoin d'être mieux accompagnées, d'ailleurs, elles identifient elles-mêmes ce besoin. Viennent ensuite des besoins en lien avec leur migration : 143 d'entre elles (48%) veulent être mieux informées sur les procédures et les normes contractuelles et 103 (34%) veulent être sensibilisées à la vie en Espagne et en Europe.

Figure 11. Besoins en accompagnement et formation

Et si vous deviez être accompagnée avant votre départ par l'ANAPEC ou par un autre organisme, quelles seraient vos attentes/besoins et que choisirez-vous ?



Sources : Enquête de terrain, sur un échantillon de 300 femmes

Quelques données clés sur les changements opérés



82% des dépenses faites en Espagne à la fin de la saison sont destinées aux « cadeaux ».



La majorité du budget est dépensée pour les enfants : vêtements et frais de scolarité.



Une moitié de ces femmes dépense leur salaire dans la maison (réparation, agrandissement, aménagement, etc.) et l'aide à la famille.



83% des femmes à leur retour gèrent elles-mêmes leur budget familial.



Le changement économique est le plus important (90% d'entre elles) et impacte sur d'autres aspects.



97% d'entre elles sont plus sûres d'elles : prise d'assurance et de confiance.



La moitié des femmes déclare que la liberté et l'émancipation sont des changements importants.



En termes d'attente de formation : 62% veulent apprendre la langue espagnole, plus de la moitié souhaite être accompagnée sur la formation au montage de petites et moyennes entreprises, et une autre moitié est en demande de formation sur la gestion du budget.

Du concept d'émancipation à l'autonomisation des femmes

L'émancipation sociale désigne « un processus de libération politique, individuel et collectif, vis-à-vis d'un ensemble de tutelles, de normes ou d'assignations minorantes (émancipation féminine, émancipation coloniale, émancipation sexuelle, émancipation des travailleurs) » (Dictionnaire Dicopart).

Le chercheur Federico Tarragoni (2015), rappelle que l'émancipation sociale passe par l'émancipation par le travail : « il ne s'agit pas tellement de donner à tous les conditions de la survie sociale, l'assouvissement des besoins, mais de changer les catégories par lesquelles on voue certains êtres au travail et d'autres à la skholé (temps libre), certains à la maîtrise et d'autres à l'aliénation, certains à « avoir le temps pour soi » et d'autres à ne pas l'avoir » (2015).

Le concept d'autonomisation permet d'aller plus loin

L'empowerment qui peut être traduit en français par autonomisation, ou encore capacitation, est l'octroi de davantage de pouvoir à des individus ou à des groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques auxquelles ils sont confrontés. Il s'agit de la prise de conscience de leur capacité d'agir et d'accéder à plus de pouvoir (Sylvia Zaapi, dans le Monde du 7 février 2013 « l'empowerment, nouvel horizon de la politique de la ville »).

Marie-Hélène Bacqué ajoute qu'il s'agit d'un processus par lequel un individu ou un groupe acquiert les moyens de renforcer sa capacité d'action, de s'émanciper.

Les deux concepts sont liés entre eux

Il semble intéressant de voir au-delà du constat d'une émancipation sociale des femmes saisonnières marocaines en Espagne, de pouvoir agir sur leur autonomisation. La prise de confiance, d'assurance et la prise de conscience de pouvoir agir sur leur personne pour accéder à plus de pouvoir et faire évoluer leur statut est d'une grande importance. Cet autonomisation est bien à mettre en lien avec la formation en soft skills.

II. Profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières enquêtées

1. Le choix des profils entrepreneuriaux

A la suite du premier questionnaire auprès de 300 travailleuses saisonnières, un panel de 25 femmes a été retenu et interrogé dans les locaux des agences ANAPEC les plus proches de leur domicile. Leur sélection s'est faite sur deux critères, le premier en lien avec leurs réponses au premier questionnaire et le second en lien avec des aspects plus comportementaux. Ainsi, le premier critère s'attache à l'existence d'une expérience entrepreneuriale antérieure et d'une ébauche plus ou moins avancée d'un projet entrepreneurial.

Le second critère s'est fait sur l'observation des comportements verbaux et non verbaux significatifs pour l'identification de leur posture de leadership :

- Leur capacité à élaborer un discours clair et la fluidité de leur expression;
- Leur capacité à se projeter à moyen ou long terme, « à rêver leur projet »;
- Laisance dans la relation avec l'enquêteur.trice ;
- La posture corporelle et la gestuelle.

Cette seconde entrevue a été centrée sur le projet en lui-même et leurs ressources internes (savoir-être et savoir-faire) pour le développer. L'approche utilisée a été celle de l'entretien de compétences dont l'objectif, à travers la verbalisation du parcours professionnel, est de dégager les compétences techniques ou générales et les compétences comportementales (soft skills) acquises lors de chacune des activités exercées mais aussi les compétences transférables. Ces dernières sont les indicateurs des ressources internes sur lesquelles pourront s'appuyer les porteuses de projet pour mener à bien leur entreprise.

1.1. Approche méthodologique

La méthodologie de travail s'est attachée à explorer durant les entretiens avec chacune des femmes, les SAVOIRS - COMPÉTENCES - SAVOIR-FAIRE selon le processus suivant :

- Analyse du parcours professionnel, des connaissances, de la formation
- Identification des savoirs faire/savoir-être
- Étude des réalisations réussies et moins réussies
- Inventaire du catalogue de compétences
- Construction du projet professionnel

Pour chaque femme enquêtée, a été réalisée une chronologie des activités, rémunérées ou non, exercées :

- Depuis leurs premières activités dans leur famille souvent à un jeune âge
- À l'âge adulte avant leur départ en migration
- Pendant leur séjour en Espagne
- Et à chacun de leur retour et actuellement

1.2 Une vie professionnelle longue et riche

En moyenne, les femmes interrogées ont commencé à travailler hors du foyer familial entre 16 et 20 ans. Le nombre important d'emplois et donc de compétences acquises sur l'ensemble de l'échantillon a retenu l'attention. Les femmes interrogées peuvent avoir fait cinq à six activités différentes lors de leur vie professionnelle antérieure. Il s'avère que leur parcours professionnel s'inscrit principalement dans le secteur de l'emploi informel.

1.3 L'incidence de la scolarisation sur la capacité à entreprendre

Plus du tiers du panel déclare n'avoir jamais été scolarisé (9 femmes sur 25), un autre tiers a le niveau collège (8 sur 25), enfin elles sont 6 à avoir arrêté au collège et 2 à avoir le niveau lycée. **Les femmes sachant lire et écrire sont ainsi majoritaires dans la sélection de femmes au profil entrepreneurial.** Lors des entretiens, la facilité de compréhension des questions même les plus complexes a été remarquable. Il paraît évident que la scolarisation est un facteur renforçant leur capacité à entreprendre. Par ailleurs, celles qui n'ont pas de parcours scolaire font preuve d'une remarquable volonté et d'un réel leadership naturel.

2. Identification des savoir-faire et savoir-être

Chaque activité exercée par le panel a été déclinée par tâches pour différencier compétences techniques, générales mais aussi celles transférables. Les fiches individuelles détaillent les différents types de compétences acquises au fil des activités.

Compétences transférables :



Une partie du type de compétences transférables vient de leur expérience de travail en Espagne, notamment :





- Respecter les horaires et les règles de travail
- Être rigoureuse dans l'exécution d'une tâche
- Être efficace et productif

Ces compétences s'expliquent par le fait qu'elles soient soumises à un contrôle de qualité et à un objectif de productivité conditionnant leur rémunération. Nombreuses ont pris conscience de ces valeurs ajoutées dans la réalisation de leur projet professionnel futur.

3. Étude des réalisations réussies et moins réussies

Ces femmes connaissent quelques difficultés à valoriser leur parcours et les compétences acquises. Il ne s'agit pour certaines d'entre elles que d'une succession de « petits boulots » alimentaires dont parfois elles croient n'en avoir rien tiré en termes de compétences. Il a fallu revenir sur chaque pas pour leur permettre de regarder leur vie professionnelle d'un autre œil et renforcer ce regard positif en valorisant leurs expériences. Ainsi, ce renforcement positif leur permet de reprendre confiance en elles en suivant le processus psychologique suivant :

Reprendre confiance en soi :

-  Identifier le potentiel personnel et professionnel.
-  Valoriser ses compétences.
-  Savoir utiliser ses points forts.
-  Apprendre à gérer ses points faibles.

4. La migration comme révélateur de potentiel

La migration a été déterminante dans le renforcement de leur confiance en elle.

Le fait de s'être extraite de leur milieu d'origine, d'être sortie de leur zone de confort, d'avoir voyagé souvent pour la première fois, d'avoir vécu en communauté avec des femmes qu'elles ne connaissaient pas, de s'être confrontée à une autre culture et une autre langue a révélé chez elles une certaine force de caractère. Elles se sentent plus reconnues et valorisées à leur retour d'une part parce qu'elles ont gagné assez d'argent pour faire face aux dépenses familiales pendant plusieurs mois mais aussi parce qu'elles sont plus affirmées dans leur quotidien et souvent dans leur choix. Elles sont plus autonomes et ont moins peur de l'inconnu qu'avant leur départ.

5. Les accompagnements proposés

Les accompagnements proposés d'une part pour les conseillers de l'ANAPEC et d'autre part pour les travailleuses saisonnières en migration circulaire porteuses de projet s'inscrivent dans une approche holistique de l'accompagnement pensé dans sa globalité et prenant en compte autant le développement des compétences techniques que celles des soft skills. Les schémas suivants reprennent l'ensemble des accompagnements proposés.

Figure 12. Accompagnement conseillers ANAPEC

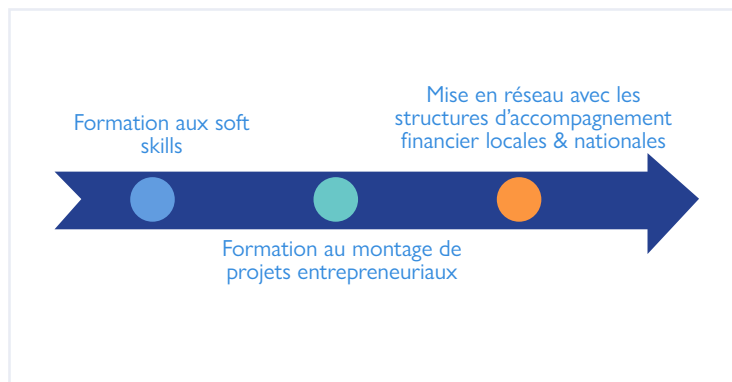
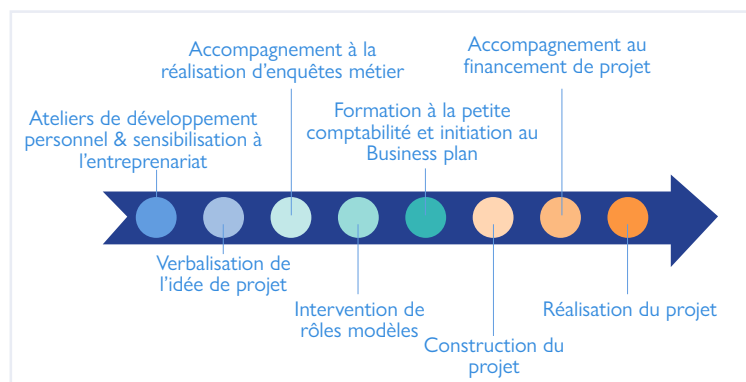


Figure 13. Processus d'accompagnement des travailleuses saisonnières en migration circulaire



III. Cartographie synthétique des marchés et secteurs à fort potentiel de développement des TPE/coopératives/AGR féminines, des services existants et des prestataires de services financiers et non financiers pour le développement des TPE/coopératives/AGR féminines

Toutes les actions et tous les programmes d'appui à l'entrepreneuriat féminin ont évolué relativement en nombre et en diversité dans le but d'encourager l'autonomisation économique des femmes. Cette approche bénéficie d'un portage institutionnel propice à l'autonomisation économique et sociale des femmes, et qui se décline dans les politiques en vigueur, notamment dans les objectifs du programme gouvernemental « ICRAM 2 » qui visent essentiellement la promotion d'un accès égal des femmes au travail décent et aux opportunités professionnelles. Ce nouveau cadre porte une attention particulière à l'entrepreneuriat féminin et vient appuyer les initiatives visant l'amélioration des conditions de travail des femmes dans tous les secteurs et en particulier le secteur primaire. Cette vision appuie aussi la valorisation du leadership féminin, qui à son tour, facilitera la participation des femmes au pouvoir politique et aux postes de décision.

Pour un meilleur accès aux services offerts par les initiatives, les programmes et les dispositifs de financement et d'accompagnement, il faudra prévoir la création d'un système d'information alimenté par les différents acteurs concernés, ce qui permettra un meilleur suivi-évaluation des programmes et projets. L'ANAPEC pourrait être la coordinatrice et le catalyseur de ce système d'information.

Malgré l'importance de cette volonté institutionnelle et la présence de plusieurs acteurs, dans des échelles territoriales différentes, on constate, toutefois, une absence de coordination et une faible cohérence entre les acteurs et les programmes. **La participation de tous les acteurs publics, privés et sociaux serait nécessaire pour atteindre les objectifs d'un développement territorial inclusif et une réelle intégration des femmes dans les économies locales.**

Ainsi, la démarche d'intervention devrait inclure tous les acteurs de l'ESS (Économie sociale et solidaire) dans la chaîne de valeur. Ces acteurs devraient s'intégrer, avec les autres secteurs, tant au niveau national qu'aux niveaux régional et local. Cette politique devrait améliorer l'accès des porteuses de projets aux différentes offres des acteurs de l'ESS, impulsant ainsi une création d'emplois, plus inclusive, tout au long de la chaîne de valeur.

L'accès des femmes au montage de leur AGR ou coopératives devrait aussi prendre en considération une multitude de contraintes, notamment le profil des femmes travailleuses dans l'agriculture. En effet, la majorité d'entre elles est analphabète ou avec un niveau d'instruction très bas, ce qui peut limiter leur capacité de gestion, de suivi et de management de leur projet. Selon l'ODCO, ce handicap est beaucoup plus ressenti dans les coopératives féminines en milieu rural. A cet effet, il est important de prévoir en amont la mise en place des programmes intégrés dédiés aussi à la formation des savoirs de base des femmes.

En ce qui concerne l'identification de profils entrepreneuriaux des travailleuses saisonnières en termes de recommandations, il s'agira pour l'ANAPEC d'aller au-delà de la gestion des contrats vers l'Espagne, mais de s'appuyer sur cette multitude d'acteurs de l'ESS, des structures d'accompagnement au niveau local, des acteurs gouvernementaux, nationaux et internationaux, et des grandes orientations stratégiques au niveau de l'emploi pour pouvoir orienter, conseiller et accompagner ces femmes.

Dans la régularité du suivi du projet des femmes leaders, en amont du départ, il est important : d'identifier les leaders, de travailler au projet, d'identifier les potentiels sources de financements, d'accompagner à la formation, d'adapter l'appui au profil de ces femmes, etc. Ce sont des conditions indispensables à prendre en compte afin de réussir au mieux la mise en œuvre des projets de ces femmes.

Tableau 2. Récapitulatif des dispositifs de financement, de formation et d'accompagnement pour la création des TPE, des coopératives et des AGR

Le tableau de synthèse suivant permet de visualiser la cartographie des principaux programmes et partenaires sur lesquels l'ANAPEC pourrait s'appuyer pour mieux accompagner les saisonnières marocaines.

ACTEURS	PROGRAMMES	TYPE D'APPUI	COORDONNEES
ORGANISMES PUBLICS			
Ministère de Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social	ICRAM 2	Accompagnement Formation Sensibilisation Financement	Courriel : divcom@social.gov.ma Téléphone fixe : +212 5 37 68 40 62 Adresse : 74, Rue Ibn Sina, Agdal, Rabat, Maroc
Agence de Développement Social	TATMINE, Mobadarate, Amali	Accompagnement Formation Sensibilisation Assistance juridique Subvention Prêts	Département Renforcement des capacités des acteurs – DRCA Téléphone fixe : +212 5 37 68 34 88 Département Activités génératrices de revenus et d'emploi – DAGRE Téléphone fixe : +212 5 37 75 39 31
Ministère de l'Intérieur	INDH	Accompagnement Formation Sensibilisation Financement	Coordination Nationale de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain Téléphones fixes : +212 5 37 21 55 62 +212 5 37 21 55 77 Adresse : Boulevard Mohammed V, Quartier Administratif, Rabat, Maroc
Office de Développement de la Coopération	Programme « Mourafaka » est un programme d'appui post-crédation aux coopératives nouvellement créées.	Accompagnement Formation Sensibilisation Assistance juridique	Site internet : http://www.odco.gov.ma/ Téléphone fixe : +212 5 37 77 10 06 Fax : +212 5 37 7 10 05 Adresse : 13, rue Dayet Aoua, BP:1297, Agdal, Rabat, Maroc
Maroc Poste	Statut Auto-entrepreneur	Accompagnement	Site internet : http://ae.gov.ma/
Ministère de l'Agriculture et de la pêche maritime	Programme de développement local de l'espace rural et des zones de Montagne	Accompagnement Formation Sensibilisation Assistance juridique Financement	Site internet : https://www.agriculture.gov.ma/
ACTEURS NON GOUVERNEMENTAUX			
La Confédération Marocaine Agricole du Développement Rural (COMADER)	Appels à projets	Accompagnement Formation Sensibilisation	Téléphone fixe : +212 5 37 77 69 14 Adresse : 57 rue Oued Aziz Agdal. Box : 10090, Rabat, Maroc
Maroc PME	Appels à projets	Accompagnement Formation Sensibilisation	Téléphone fixe : +212 5 37 57 44 44 Adresse : 3 Avenue Annakhil 457 Lot 11 Parcelle N° 3- Rabat, Maroc
Réseau Entreprendre Maroc (REM)	Appels à projets	Accompagnement Formation Sensibilisation	Téléphone fixe : + 212 5 22 87 11 17 Adresse : Bureau 133, Technopark, Casablanca, Maroc

ACTEURS DU MICROCRÉDIT

ALAMANA Microfinance	Service de microcrédit	Accompagnement Prêts	Site internet : http://www.alamana.org.ma/fr
Fondation Zakoura			Site internet : https://www.fondationzakoura.org/ Téléphones : +212 5 22 29 73 30 +212 5 22 26 47 77 +212 6 74 90 11 15 Adresse : 131, Bd d'anfa 3e et 4e étage 20060 Casablanca, Maroc E-mail : contact@fondationzakoura.org
Fondation Banque Populaire			Site internet : https://www.groupebcp.com/fr/Pages/fondation-banque-populaire.aspx Téléphones fixes : +212 5 22 29 32 51 +212 5 22 29 32 57 +212 5 22 29 57 70 Fax : +212 5 22 29 73 49 +212 5 22 29 57 79
FONDEP			Adresse : Siège social : 7, boulevard Moulay Youssef, Casablanca, Maroc E-mail : fondationbpce@iam.net.ma
AMSSF/ MC.			Adresse : 1, rue Abi Dar El Ghofari Quartier Prince Héritier Fès, Maroc E-mail : amssfmc@menara.ma
Fondation Crédit Agricole			Adresse : 137, Avenue Allal Ben Abdellah- Rabat, Maroc E-mail : fcamdd@creditagricole.ma
Ismailia			Site internet : https://fnam.co.ma/ismailia/ Téléphone fixe : +212 5 35 55 74 04 Adresse : 115 Avenue Lahboul, Ancienne Médina – BP 2070 Meknès, Maroc E-mail : aimc@menara.ma
Al Karama			Site internet : http://alkarama-mc.org.ma/ Téléphone fixe : +212 5 37 73 01 81 Adresse : Avenue Abdelmoumen, Imm Almal N38 App 20 et 23 4eme étage Hassa, Rabat 10080, Maroc

AMOS			<p>Téléphone fixe / Fax : +212 5 35 39 43 07 Adresse : Rue OuadSbou Hay Takadoum, Lakbab, Khenifra, Maroc E-mail : aosmck@menara.ma</p>
ATIL			<p>Téléphone : +212 5 39 71 28 00 Adresse : 20, av Al Wahda 1er étage, Tétouan, Maroc E-mail : atilmic@menara.ma</p>
Fondation Microcrédit du Nord			<p>Téléphone/ Fax : +212 5 39 94 59 66 Adresse : Rue Beethoven, Résidence Hayat II, Bureau n° 34 Tanger, Maroc E-mail : fondationmcdn@hotmail.com</p>
INMAA			<p>Téléphone fixe : +212 5 37 37 83 91 Adresse : Angle rue Marmoura& rue Reine Elizabeth II, Imm Nafoura , Kénitra, Maroc E-mail : inmaa@inmaa.ma</p>

IV. Recommandations finales

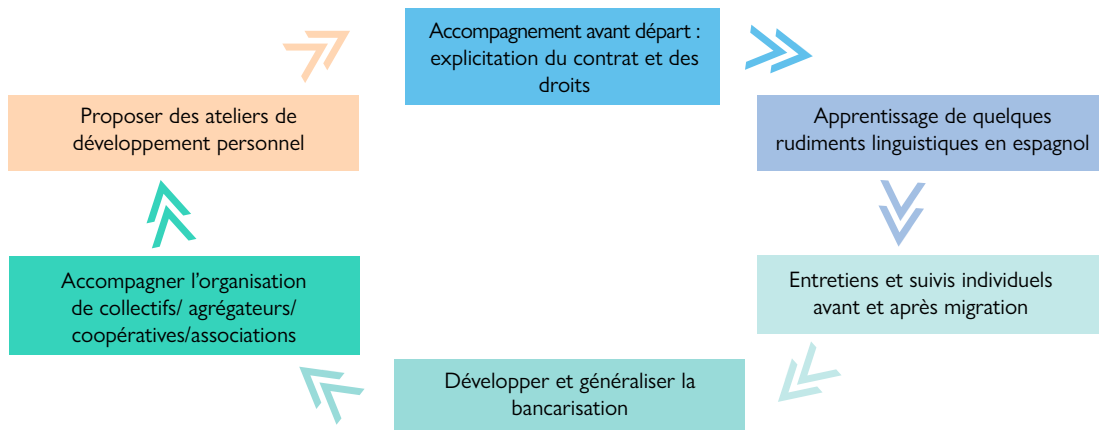
1. Quelques pistes de réflexions

Il s'agit de donner quelques pistes de réflexions qui émanent des trois volets de cette étude pour mieux accompagner les travailleuses saisonnières marocaines à leur autonomisation. Il est important de rappeler que l'accompagnement doit se faire, avant, pendant et après la migration lors de leur retour.

LANAPEC est un acteur incontournable dans le travail réalisé auprès des femmes. Son rôle essentiel dans l'administration des contrats pourrait être renforcé et notamment sur la question de l'accompagnement des femmes. Il est crucial de consolider le rôle de l'ANAPEC comme acteur essentiel dans la mise en synergie de l'ensemble des parties prenantes institutionnelles.

Pour cela, plusieurs pistes de réflexion, résumées dans le schéma ci-dessous, ont été dégagées.

Figure 14. Pistes de réflexion



En plus de ces 6 propositions, à partir de l'enquête, d'autres aspects qui concernent essentiellement l'accompagnement des femmes, apparaissent importants à mettre en place pour concrétiser leur émancipation :



Accélérer la bancarisation des travailleuses saisonnières.



Dupliquer potentiellement le programme "trois pour un" développé par le Mexique au Maroc et en particulier pour les saisonnières marocaines.



Engager la coopération internationale dans l'accompagnement des saisonnières marocaines via les programmes de financement.

2. Retour et synthèse des ateliers

Un atelier¹⁵ national participatif a été réalisé le 1er avril 2021 à Rabat et visait à réunir l'ensemble des acteurs aux niveaux national, régional et local concernés par la question de l'autonomisation des femmes, afin de débattre des défis et besoins multidimensionnels de cette population en termes d'assistance et de les encourager à contribuer au soutien et à l'accompagnement de ces femmes. Les participants ont pu réfléchir en groupe aux réponses à apporter aux questions suivantes :

Atelier 1 : Comment accompagner les femmes vers l'autonomisation à travers la création de projets entrepreneuriaux ?

Atelier 2 : Comment financer les projets d'accompagnement ?

Atelier 3 : Comment mieux répondre aux besoins des femmes sur le plan social et personnel ?

Des recommandations et des mesures concrètes visant à améliorer leur accompagnement, en particulier une fois de retour au Maroc, ont été formulées et synthétisées dans un tableau ci-après.

¹⁵ <https://morocco.iom.int/news/%E2%80%99agence-nationale-de-promotion-de-%E2%80%99emploi-et-des-comp%C3%A9tences-anapec-et-%E2%80%99oim-ont-organis%C3%A9-un>.

Tableau 3. Actions à mener

Axes thématiques	Actions à mener	Partenaires et porteurs de l'action engagés auprès de l'ANAPEC	Autres acteurs à impliquer
MIGRATION ET DROITS			
Préparer/ Informer et sensibiliser avant départ	Créer et diffuser un guide sur les procédures administratives et les droits : contrats, convention de travail, salaire, logement, conditions de vie en Espagne, sensibilisation à la culture et mode de vie espagnol	Ministère des Affaires Étrangères, délégation des MRE OIM	Associations de migrants en Espagne (telle que l'association CODENAF à Séville, ou encore ATIME, etc.) CNDH CCME
	Généraliser les cours d'alphabétisation des femmes	Ministère de la famille Ministère de l'Éducation Nationale	Fondation Zakoura
	Accompagner les enfants sur la question de la séparation mère-enfant	Ministère de la famille	Entraide Nationale Association marocaine de psychologie Centre d'écoute des associations féministes (type ADFM, LDDF, etc.)
Accompagner pendant la migration	Accompagner les ouvrières agricoles une fois en Espagne : numéro vert, médiation en cas de difficultés	Un ou des conseillers référents ANAPEC au Maroc Un médiateur en Espagne Consulat du Maroc à Séville Ministère des Affaires Étrangères, délégation des MRE OIM	Associations de migrants en Espagne (telle que l'association CODENAF à Séville, ou encore ATIME, etc.) CNDH CCME

PROJETS ENTREPRENEURIAUX

Préparer / informer et sensibiliser à la création d'entreprise	Proposer des ateliers de développement personnel : confiance en soi, dépasser les peurs, les croyances limitantes, etc.	ESPOD	Coachs professionnels / bureaux d'études / Formateurs IFAD : Institut de Formation des Agents de Développement Association type W4
	Former à la création d'entreprise : comptabilité, gestion de l'épargne, montage de projets, formes juridiques	ODCO INDH Groupe Attijariwafa bank – dar Al Moukawil	CGEM Ministère de l'Économie et des finances OFPPT Ministère du travail et de l'insertion professionnelle Ministère du tourisme de l'artisanat du transport aérien et de l'économie solidaire
	Proposer des formations techniques (qualifiantes ou certifiantes) : formations spécifiques sur les métiers	ODCO INDH	OFPPT Ministère du travail et de l'insertion professionnelle Ministère du tourisme de l'artisanat du transport aérien et de l'économie solidaire
	Faire intervenir des groupes pilotes ou des rôles modèles	OXFAM	
	Accompagner à la structuration d'agrégats : coopératives, réseaux professionnels, associations	ODCO INDH OXFAM	
Financement des projets	Collaborer avec les banques espagnoles pour faciliter le transfert/ épargne du salaire pour le projet entrepreneurial		Banques marocaines (Banque Chaabi, BMCE Attijariwaffa Bank, Crédit agricole, etc.) Banques espagnoles (Caixa, ...)
	Promouvoir l'écosystème local et régional de financement à travers des caravanes au niveau territorial (accompagnement des microcrédits)		Cf : Tableau récapitulatif des dispositifs de financement, de formation et d'accompagnement pour la création des TPE, des coopératives et des AGR

Conclusion

Depuis presque 15 ans, cette migration circulaire a permis à des milliers de femmes marocaines de se rendre en Espagne pour travailler pendant quelques mois à la cueillette de la fraise et autres fruits rouges. Assurément, elles sont sorties transformées par cette mobilité. Elles accumulent aussi souvent des traits communs qui les qualifient : fragiles, précaires, analphabètes, pauvres, rurales. Elles sont marquées par des vies difficiles (divorce, décès du mari, obligation d'aller travailler jeunes dans les champs ou ailleurs) et parfois des vies professionnelles multiples et difficiles avant leur migration. Le chercheur Abderrahim Bentaibi¹⁶ (2016) qui étudie le milieu rural féminin marocain explique que celui-ci est caractérisé par un taux élevé d'analphabétisme, un taux de scolarisation des filles des plus faibles au monde, et seulement 20% ont accès à la formation professionnelle. Ce sont aussi les constats à la fin de cette étude sur les Marocaines saisonnières en Espagne.

Pour la plupart d'entre elles, la migration a été bénéfique sur leurs conditions de vie et sur une forme d'ascension sociale. Ceci les a changées à jamais au plus profond d'elles-mêmes. Elles ont acquis des savoir-faire, mais aussi des savoir-être. Le premier élément d'évolution est d'abord d'ordre financier et économique. Il permet rapidement d'améliorer les conditions de vie, mais ceci de manière ponctuelle et temporaire. Le deuxième élément est l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et qu'elles renvoient aux autres. Elles ont toutes déclaré avoir pris plus d'assurance, de confiance, de sens des responsabilités, d'autorité sur les autres, et de sens de l'économie. Progressivement, elles s'émancipent. L'étape suivante étant l'autonomisation.

Ces femmes n'ont pas choisi spontanément de migrer et donc la plupart d'entre elles n'ont pas travaillé autour d'un projet migratoire qui leur permettrait de penser à investir dans des activités génératrices de revenus lors du retour. Dans ce cadre précis, il est important qu'elles puissent obtenir un véritable accompagnement. Elles identifient d'ailleurs elles-mêmes leurs besoins : formation, gestion des budgets, etc. Ces besoins pourraient être satisfaits avant même le départ des femmes.

La formation et l'accompagnement restent des enjeux cruciaux pour que ces femmes puissent capitaliser de cette expérience migratoire et réinvestir leurs acquis dans la société d'origine. Un travail de sensibilisation mené en amont avec les points focaux des groupes de femmes, c'est-à-dire les « femmes leaders » identifiées dans chaque région devrait permettre de maintenir un bon niveau de motivation chez elles. Ces femmes peuvent en effet être des éléments moteurs des autres groupes et permettre de faciliter l'autonomisation aussi bien individuelle que collective des femmes.

¹⁶ Bentaibi Abderrahim (2016), *Le travail agricole des femmes rurales entre précarité et Empowerment : cas de la région de Saïss*. Consultable : <https://www.agrimaroc.ma/le-travail-agricole-des-femmes-rurales/>.

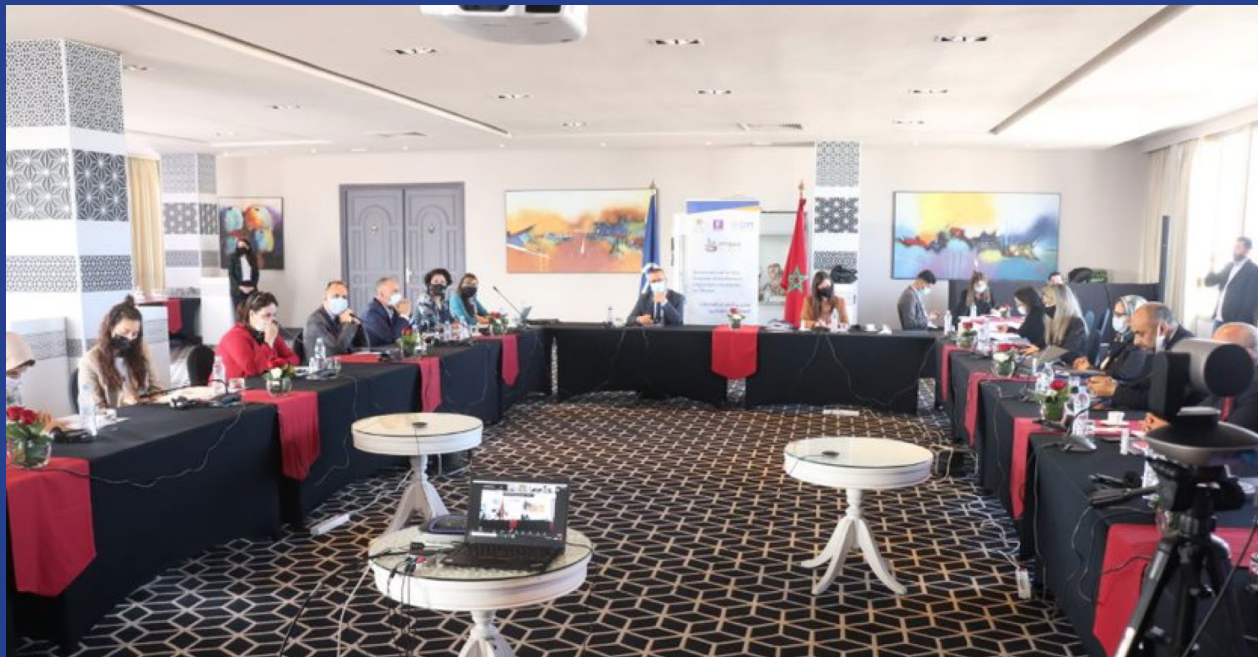
Annexes

Annexe 1 : Compte rendu de l'atelier de restitution du 1er avril 2021

Compte rendu de l'atelier national du projet IRTIQAA
« Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc »

Judi 1er avril 2021

Rabat, Hôtel La Tour Hassan (Évènement hybride)



Participants

En raison du contexte pandémique et des mesures et restrictions liées à la mobilité et aux rassemblements, l'atelier a été organisé en présentiel dans le respect du nombre autorisé par les autorités. La diffusion en ligne a permis à un plus grand nombre de participants d'assister à l'évènement à distance.

Ont donc participé à cet évènement plus de 90 personnes issues de:

Ministères :

- Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle
- Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des MRE
- Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille
- Ministère de l'Intérieur

Institutions publiques :

- Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
- Entraide Nationale
- Agence pour le Développement Agricole (ADA)
- Maroc PME
- Conseil Régional Casablanca-Settat

Associations :

- Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger (CCME)
- Centre Mohammed VI de Soutien à la Microfinance Solidaire (CMS)
- Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise (AMAPPE)
- Réseau Marocain de l'Économie Sociale et Solidaire (REMESS)
- Fondation Zakoura
- Association Professionnelle pour l'Entrepreneuriat Féminin (APPEF) Maroc
- Espace Point de Départ (ESPOD)
- Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger (APEFE) Bruxelles

Organismes de coopération internationale :

- Expertise France
- Fonds international de développement agricole (FIDA)
- Oxfam

Organismes de financement :

- Groupe Attijariwafa Bank
- Agence de crédit

Introduction et objectifs de l'atelier

L'organisation de l'atelier national s'inscrit dans le cadre du projet IRTIQAA « Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc » mis en œuvre en partenariat avec l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), et dont l'objectif est de contribuer à l'autonomisation des travailleuses saisonnières à travers un programme d'autonomisation socioéconomique adapté à leurs besoins.

Les objectifs de l'atelier national sont les suivants :

- Présenter l'étude sur l'autonomisation des travailleuses saisonnières participant au programme de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne.
- Réunir les acteurs au niveau national, régional et local afin de débattre des défis et besoins multidimensionnels que rencontrent les travailleuses saisonnières à leur retour au Maroc, en termes d'assistance, dans le but de les encourager à contribuer au soutien et à l'accompagnement de ces femmes.
- Formuler des recommandations et des mesures concrètes visant à améliorer leur accompagnement, en particulier une fois de retour au Maroc, et réfléchir aux moyens pour capitaliser sur le travail accompli par de nombreux acteurs.

Restitution de l'atelier

Mots d'ouverture :

Le Directeur général de l'ANAPEC, M. Abdelmounaim Madani a donné le coup d'envoi de l'atelier national en rappelant que « l'objectif est de faire de cette opération de migration circulaire une opportunité d'insertion socioprofessionnelle pour ces femmes à leur retour au Maroc pour les encourager, en tant que partie intégrante de la société, à contribuer au développement de leur pays ». Le programme de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne est un enjeu important, a souligné le Directeur général, puisqu'il permet l'amélioration de leurs conditions socio-économiques.

La Cheffe de mission de l'OIM, Mme Ana Fonseca, a poursuivi en rappelant que cette rencontre représente une opportunité d'approfondir et de soutenir les efforts de toutes les parties prenantes qui travaillent directement ou indirectement sur la question de la migration circulaire. Dans son mot d'ouverture, la Cheffe de mission a mis l'accent sur l'importance de la thématique dans le cadre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières qui établit comme priorité le développement des programmes de mobilité sûre et ordonnée. Cette opération de migration circulaire est surtout et avant tout un facteur de développement qui grâce à une gestion et à une gouvernance appropriées permet une amélioration de la situation socio-économique des femmes. Dans sa conclusion, la Cheffe de mission a rappelé que l'OIM est ravie, à travers ce projet, de soutenir l'ANAPEC ainsi que tous les acteurs travaillant sur cette thématique et que cette journée de débat apportera des recommandations concrètes pour aider ces femmes à capitaliser sur leur expérience migratoire et à réinvestir leurs acquis dans leur communauté d'origine.

Présentation du projet et de l'étude :

Une présentation de l'étude a été réalisée conjointement par les experts de l'étude : Mme Chadia Arab, Directrice adjointe de la SFR Confluences, géographe chargée de la recherche au CNRS et Professeure à l'Université d'Angers, Mme Nadia Lamarkbi, Coache et formatrice comportementaliste ainsi que M. Mustapha Azaitraoui, Enseignant chercheur en géographie humaine à l'Université Sultan Moulay Slimane de Béni Mellal.

Séance de travaux de groupes :

La première partie de l'atelier s'est poursuivie avec trois ateliers thématiques qui ont constitué des moments de débats entre les parties prenantes impliquées autour des questions suivantes :

- Comment accompagner les femmes vers l'autonomisation à travers la création de projets entrepreneuriaux ?
- Comment financer les projets d'entrepreneuriat féminin ?
- Comment mieux répondre aux besoins spécifiques des travailleuses saisonnières sur le plan social et personnel ?

La restitution des travaux de groupes a été entamée à la fin de l'atelier et a démontré la richesse des échanges qui ont eu lieu pendant ces séances de travail ainsi que la pertinence des interventions, des idées et des suggestions émises par les participants qui y ont pris part.

Dans ce qui suit, un récapitulatif des résultats des travaux de groupes.

- **Groupe 1 : Comment accompagner les femmes vers l'autonomisation à travers la création de projets entrepreneuriaux ?**

Pendant cette séance de travail, le groupe a discuté de pistes et mesures concrètes pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement des femmes pour la création de projets entrepreneuriaux une fois de retour au Maroc.

Les recommandations et suggestions du groupe relatives à cette question incluent :

Défis à relever	Points d'action	Porteur de l'action	Autres acteurs à impliquer
Former sur les bases de l'entrepreneuriat	Former les femmes à travers des associations de supports digitaux avec des formations en entrepreneuriat et éducation financière (plateforme Khatwa.ma) + des formations en développement personnel et l'orientation à la création d'AGR	ESPOD	ANAPEC
	Réaliser une analyse participative (avec les femmes elles-mêmes) des chaînes de valeur pour l'identification des secteurs porteurs et des opportunités économiques dans le monde rural et fournir un accompagnement pointu et individuel aux femmes dès leur retour notamment pour la bonne utilisation de leur épargne Identifier les problématiques communes chez les femmes et trouver des solutions	Oxfam	ANAPEC
Accompagner les porteuses de projets à la réalisation de leurs projets	Mobiliser le réseau Dar al Moukawil au niveau des trois régions et mettre à disposition des agences anapec un centre Dar al Moukawil pour l'accompagnement et la formation Adapter les outils conjoints et mettre en commun les RH des deux institutions pour accompagner ces femmes	Groupe Attjariwafa bank – Dar Al Moukawil	ANAPEC
Information et sensibilisation	Informier et sensibiliser les travailleuses saisonnières en amont pour les convaincre à s'engager dans l'entrepreneuriat	ANAPEC	
	Favoriser la mise en place des coopératives pour l'autonomisation des femmes Faciliter l'orientation (par l'ANAPEC) des femmes vers l'ODCO pour l'accompagnement des femmes à la pré et post création de leurs projets	ODCO	ANAPEC Groupe Attjariwafa Bank - Dar Al Moukawil
Accompagner les porteuses de projets à la réalisation de leurs projets	Accompagner les femmes avant le départ pour préparer leur projet Oxfam souhaite créer un réseau de femmes leaders dans le secteur du blé et de l'huile d'argan pour l'amélioration des conditions de travail des coopérantes Favoriser les synergies avec les acteurs clés qui travaillent avec les entrepreneuses/coopérantes Favoriser le partage d'expériences des porteuses de projets sur la création de projets – mettre en place un groupe pilote de femmes pour donner l'exemple aux autres femmes qui partent	Oxfam	ANAPEC

• Groupe 2 : Comment financer les projets d'entrepreneuriat féminin ?

Pendant cette séance de travail, le groupe a discuté des pistes et mesures concrètes pour mieux répondre aux besoins de financement des projets d'entrepreneuriat féminin.

Les recommandations et suggestions du groupe relatives à cette question incluent :

Défis à relever	Points d'action	Porteur de l'action	Autres acteurs à impliquer
Accès au financement	Mettre en place des aides (subvention directe publique ou par association) pour faciliter le démarrage du projet entrepreneurial		Ministère de Solidarité / Ministère de l'Agriculture / Associations
Manque d'information sur les sources de financement	Identifier/Cartographier les différentes sources financement afin de pouvoir orienter les porteuses du projet (dispositifs nationaux /microfinance / partenaires financiers...)	ANAPEC/OIM (Projet IRTIQAA)	
Manque d'information sur les sources de financement	Promouvoir les synergies entre les institutions financières, initiatives/ programmes existants de financements et l'ANAPEC (ex. création d'un réseau d'échange...)	ANAPEC	
Accès au financement	Promouvoir l'écosystème local et régional de financement à travers caravane au niveau territorial (accompagnement des microcrédits)		
État d'esprit des femmes	Sensibiliser les travailleuses avant le départ sur la possibilité d'entrepreneuriat		
Fonds propre/ Épargne des femmes	Accompagner / Soutenir le réseautage des femmes / associations féminines Collaborer avec les banques espagnoles pour faciliter le transfert/ épargne du salaire pour le projet entrepreneurial		

• Groupe 3 : Comment mieux répondre aux besoins spécifiques des travailleuses saisonnières sur le plan social et personnel ?

Pendant cette séance de travail, le groupe a discuté des pistes et mesures concrètes pour mieux répondre aux besoins spécifiques des travailleuses saisonnières sur le plan social et personnel.

Les recommandations et suggestions du groupe relatives à cette question incluent :

Défis à relever	Points d'action	Porteur de l'action	Autres acteurs à impliquer
Distance avec leur famille/enfant Sentiment d'abandon et pesant sur le bien être	Fournir un appui psychosocial avant le départ pour bien les préparer, de même après le retour	Acteurs associatifs ANAPEC Ministère de la Famille	Entraide Nationale
	Nouer des partenariats avec des acteurs associatifs pour assurer un bon accompagnement après leur retour	ANAPEC	Acteurs associatifs Entraide Nationale
Problèmes liés à l'analphabétisme	Mettre en place des services pour les rendre autonomes par des séances d'alphabétisation au Maroc ou en Espagne	Ministère de la famille Ministère de l'éducation Les acteurs de la société civile	ANAPEC
Avoir des problèmes en Espagne et ne pas avoir d'interlocuteur	Développer un support pour les ouvrières avec toutes les données utiles avant le départ (Mise en place de médiateur; Prise de contact avec le consulat à travers le numéro vert mis en place)	Ministère des Affaires Etrangères ANAPEC OIM	
Le manque d'information	Produire un guide sur les procédures de mise en place de projets par les femmes Produire un manuel sur les stratégies d'épargne : Ces informations pourront être diffusées dans les agences Anapec accompagnées d'une formation pour les ouvrières agricoles Prendre en charge les différentes ouvrières qui seront affectées à un agent pour les accompagner	Ministère délégué des Marocains Résident à l'étranger ANAPEC OIM	



IRTIQAA : Autonomisation des femmes travailleuses migrantes circulaires au Maroc

Octobre 2020 – Septembre 2022

CONTEXTE DU PROJET

Dans le cadre d'un accord de mobilité pour réguler les flux de main-d'œuvre migrante signé entre l'Espagne et le Maroc en 2001, un programme de migration circulaire entre les deux pays a été lancé afin de permettre à des milliers de femmes marocaines, chaque année, de travailler dans la province de Huelva en Espagne dans la cueillette des fruits rouges. L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) assure le processus de recrutement des travailleuses saisonnières et le pilotage de ce programme. Le manque d'opportunités d'emploi dans leur communauté d'origine ainsi que l'instabilité financière poussent ces femmes - majoritairement issues du milieu rural, âgées de 18 à 45 ans et mariées avec des enfants à charge - à participer au programme et trouvent ainsi l'opportunité de réaliser leur indépendance financière. En tant qu'agence nationale chargée de l'insertion socioprofessionnelle au Maroc et disposant de plusieurs dispositifs d'intermédiation, d'accompagnement et de renforcement des capacités des chercheurs d'emploi et des porteurs de projets, l'ANAPEC est consciente des défis d'intégration des travailleuses saisonnières dans le marché du travail durant la phase post-retour. C'est pourquoi elle souhaite autonomiser les travailleuses saisonnières de retour dans leur communauté d'origine en créant un programme d'appui et d'accompagnement socioéconomique post-retour adapté à leurs profils et à leurs besoins.

OBJECTIF DU PROJET

Le projet IRTIQAA a pour objectif de contribuer à l'autonomisation des travailleuses saisonnières marocaines participant au programme de migration circulaire entre l'Espagne et le Maroc dans leur communauté d'origine.

Plus précisément, le projet vise à appuyer les efforts de l'ANAPEC à mettre en place un programme d'autonomisation socioéconomique des travailleuses saisonnières adapté aux profils et besoins de ces dernières, dans trois régions pilotes : Rabat-Salé-Kénitra, Béni Mellal-Khénifra et Casablanca-Settat.



PUBLICS
CIBLÉS

• Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC)

• Travailleuses saisonnières marocaines participant au programme de migration circulaire

RÉSULTATS ATTENDUS



L'ANAPEC a une meilleure compréhension de la situation socioéconomique des travailleuses saisonnières et des besoins en matière d'assistance à l'autonomisation.

Étude sur l'autonomisation des travailleuses saisonnières à travers l'analyse de leur situation et de leurs besoins

Atelier national de consolidation de l'étude



L'ANAPEC a renforcé ses capacités à mettre en œuvre des programmes d'assistance à l'autonomisation des travailleuses saisonnières.

Renforcement des capacités du personnel de l'ANAPEC à fournir une assistance adaptée aux travailleuses saisonnières

Adaptation des outils de formation et du matériel didactique



Les femmes travailleuses saisonnières ont à leur disposition des outils de sensibilisation et d'information pour les soutenir dans leur autonomisation.

PARTENAIRES DU PROJET



Royaume du Maroc

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle



المملكة المغربية

وزارة الشغل والإدماج المهني

+XIIAΞHIE+YOEΘ
+•E•L•U•Θ•H•H•U•B•O•A•Θ•E•A•X•A•J•J•S•H•I

المملكة المغربية
الوزارة المغربية لدى وزير الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج، المملكة المغربية بالمغرب
Royaume du Maroc
Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Étrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidents à l'Étranger, Chargé des Marocains Résidents à l'Étranger

Ce projet contribue aux Objectifs de développement durable 2030 (ODD) :



Ce projet est financé par :



Ce projet contribue également à la Stratégie en faveur des Marocains du Monde en favorisant la contribution des travailleuses saisonnières au développement social du Maroc et en assurant la protection de leurs droits et intérêts.

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS (OIM) RABAT, MAROC
11, rue Ait Ourir « Pinède » Souissi, Rabat - Maroc

Tél : +212 (0)5 37 65 28 81
Fax : +212 (0)5 37 75 85 40
iomrabat@iom.int | https://morocco.iom.int/



11, Rue Ait Ourir, « Pinède », Souissi, Rabat - Maroc
Tél : +212 (0) 5 37 65 28 81 • +212 (0) 5 37 75 85 40
E-mail : iomrabat@iom.int • Site web : <https://morocco.iom.int>