

## **Pourquoi Le Maroc N'arrive-T-Il Pas A Mobiliser Sa Diaspora Scientifique ? Analyse Critique**

Why Morocco Is Failing To Mobilize Its Scientific Diaspora? A Critical Analysis.

– **AUTEUR 1** : ELKHADRI Abdelilah,

**(1)**: PhD Économie & Gestion, FSJES Souissi, UM5, Rabat.



**Conflit d'intérêt** : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêt.

**Pour citer cet article** : ELKHADRI .A (2025) « Pourquoi Le Maroc N'arrive-T-Il Pas A Mobiliser Sa Diaspora Scientifique ? Analyse Critique »,

**IJAME : Volume 02, N° 15 | Pp: 183 – 210.**

**Date de soumission** : Juillet 2025

**Date de publication** : Août 2025



**DOI** : 10.5281/zenodo.16893893

**Copyright** © 2025 – IJAME

**ABSTRACT :**

For more than twenty years, Morocco has been trying to mobilize its scientific diaspora for the creation of research and technology in service of the nation. Several programs have already been initiated to strengthen the network between these skilled individuals and national frameworks aiming for innovation and training (TOKTEN, FINCOME, and Maghribcom...). However, these policies have not yielded the expected results. A preliminary description of government mechanisms and a qualitative survey of five skilled migrants revealed various structural barriers, such as the lack of a strategic vision, failures in institutional coordination, the absence of recognition, and the gap between the diaspora's offerings and local demand. This article advocates for the involvement of the Moroccan scientific diaspora in the national innovation system, by providing an attractive, contractual, and inclusive institutional framework. It also offers policy recommendations that could have a significant impact on harnessing the diaspora's potential and meeting the requirements for national development.

**KEYWORDS :** Scientific Diaspora, Highly Skilled Migration, Innovation, Knowledge Transfer, Public Policy, TOKTEN, FINCOME, Maghribcom

**RESUME :**

Depuis plus de vingt ans, le Maroc tente de mobiliser sa diaspora scientifique pour la création de recherche et de technologie au service de la patrie. Plusieurs programmes ont déjà été initiés pour renforcer le réseau entre ces compétences et les cadres nationaux visant l'innovation et la formation (TOKTEN, FINCOME, and Maghribcom...). Mais ces politiques n'ont pas produit les résultats escomptés. Une description préliminaire des mécanismes gouvernementaux et une enquête qualitative auprès de cinq migrants qualifiés ont révélé diverses barrières structurelles, telles que le manque de vision stratégique, les échecs de coordination institutionnelle, l'absence de reconnaissance et le décalage entre l'offre de la diaspora et la demande locale. Cet article plaide pour l'implication de la diaspora scientifique marocaine dans le système national d'innovation, en fournissant un cadre institutionnel attrayant, contractuel et inclusif. Il propose également des recommandations politiques qui peuvent avoir un impact significatif sur l'exploitation du potentiel de la diaspora et les exigences pour le développement national.

**MOTS-CLES :** Diaspora Scientifique, Migration Hautement Qualifiée, Innovation, Transfert De Connaissances, Politiques Publiques, TOKTEN, FINCOME, Maghribcom.

## INTRODUCTION

Depuis son indépendance, le Maroc a progressivement renforcé son ouverture sur le monde, en particulier à travers la consolidation de ses relations économiques, culturelles et diplomatiques avec les pays européens et nord-américains. Cette dynamique d'ouverture a favorisé, au fil des décennies, la mobilité des marocains vers l'étranger, d'abord sous forme de migrations temporaires à visée économique, puis pour poursuivre les études supérieures, ensuite sous des formes plus durables, avec une tendance à la hausse des profils qualifiés.

Le phénomène migratoire marocain trouve ses racines historiquement pendant la période du protectorat avec le recrutement massif et ordonné de soldats et de paysans. À partir des années 1960, cette migration s'est accrue et diversifiée pour finir progressivement avec le reste des strates sociales professionnelles. Parallèlement, il y a eu un passage d'un modèle de migration temporaire à un modèle plus permanent et un changement dans le profil des migrants, désormais plus souvent qualifiés.

Ce dernier phénomène est à l'origine de ce qu'on appelle aujourd'hui la "fuite des cerveaux" et constitue un défi majeur pour de nombreux pays en développement tels que le Maroc, qui connaît une hémorragie de ressources humaines inestimables. Conscient des difficultés posées par cette "hémorragie de compétences", le gouvernement marocain a, depuis plus de deux décennies, poursuivi plusieurs efforts pour engager sa diaspora hautement qualifiée. Ces politiques sont conçues pour promouvoir leur participation au développement national à travers des canaux de mobilisation des ressources, de soutien à leur investissement et de transfert de connaissances.

Parallèlement, des initiatives entrepreneuriales et associatives se sont formées parmi les membres de cette diaspora, se multipliant alors, dans une logique de développement coproduit. Ces mesures ont cependant été inefficaces, en raison d'un certain nombre de contraintes institutionnelles, logistiques ou psychologiques. Ces difficultés soulignent la nécessité d'une analyse plus approfondie des politiques de mobilisation, notamment du point de vue des parties prenantes.

Cet article vise donc à examiner le potentiel que ces migrants marocains hautement qualifiés détiennent pour l'économie nationale, à considérer les mesures politiques actuelles en place et à explorer les obstacles persistants à la mobilisation de cette population. L'approche choisie est organisée selon quatre axes :

- Une lecture historique et contextuelle du phénomène migratoire au Maroc ;
- Une description des politiques officielles pour engager les compétences expatriées ;

- Une mise en lumière des initiatives issues de la diaspora elle-même ;
- Une étude qualitative exploratoire avec cinq acteurs faisant texte au Maroc, pour avoir une idée des obstacles qui se posent sur le terrain.

Nous partons d'une hypothèse selon laquelle, le problème de la faible mobilisation de la diaspora scientifique marocaine n'est pas seulement, pour le Maroc, un désintérêt de l'État pour l'émigration et ses citoyens vivant à l'étranger : c'est aussi, et avant tout, l'absence d'une vision stratégique cohérente, d'une coordination insuffisante entre les acteurs institutionnels et d'un manque de confiance entre les compétences émigrées et les institutions nationales. Cela sera testé par rapport aux indicateurs disponibles, aux initiatives menées par la diaspora et aux perceptions des entretiens qualitatifs.

### **1 La migration hautement qualifiée : tendances globales et cas marocain**

La migration des compétences est un agenda stratégique critique à notre époque de mobilité accrue et de concurrence pour les talents, au milieu de marchés du travail en mutation à l'échelle mondiale. C'était le cas que la grande majorité des pays développés se dirigent vers une loi d'attractivité pour les personnes hautement qualifiées, et la situation inverse, qui est que nos pays, et je nous considère comme un pays en développement, il y a un drainage continu de nos ressources humaines de haut niveau. Le Maroc, par conséquent, est une autre pièce d'un puzzle migratoire long mais en constante évolution.

De l'émigration consciente du 20<sup>ème</sup> siècle d'une idée de main-d'œuvre peu qualifiée, le pays a évolué vers une diaspora de professionnels hautement qualifiés qui font partie des mondes scientifique, économique et technologique internationaux.

#### **1.1 Dynamiques mondiales de la migration des compétences**

Il est communément admis que la migration internationale est devenue un phénomène structurant dans les relations entre les pays, ayant un impact profond sur les sociétés d'accueil mais laisse une empreinte durable sur les pays d'origine. Le mouvement des personnes, en particulier des membres talentueux de la main-d'œuvre, a enrichi les sociétés, les rendant ouvertes, multiculturelles et interconnectées.

Bien que les facteurs économiques et les opportunités restent les raisons principales de la migration, ils sont également complétés par des facteurs liés à une meilleure qualité de vie, à la reconnaissance des compétences et à un contexte professionnel plus épanouissant. Ces décisions sont souvent à long terme et sont prises dans un cadre familial et sont liées à des logiques complexes de positionnement social, d'amélioration économique et de mobilité transnationale.

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a estimé en 2020 qu'il y avait environ 281 millions de migrants internationaux. Ils vivent majoritairement dans 20 pays.

Les États-Unis accueillent 19 % des migrants mondiaux, avec d'autres grandes populations en Allemagne, en Arabie Saoudite, en Russie, au Royaume-Uni et aux Émirats Arabes Unis.

La part des migrants dans la population mondiale est ainsi passée de 2,8 % en 2000 à 3,6 % en 2024, indiquant une croissance régulière de la mobilité humaine (Rapport OIM ; 2024).

Au niveau national, les chiffres illustrent cette tendance : en Suisse, près de 26 % des travailleurs sont des ressortissants étrangers ; en Russie, il y a 11 millions d'étrangers ; au Qatar et aux Émirats Arabes Unis, les étrangers représentent respectivement 77 % et 88 % de leurs populations. L'Inde (16 millions), le Mexique (12 millions) et la Russie (11 millions) sont les leaders parmi les pays d'origine.

Les pays d'accueil adoptent quant à eux des politiques sélectives dans le but d'attirer les meilleures ressources humaines, perçues comme porteuses de vitalité économique et de changement technologique.

Pour leur part, les pays d'origine, qui ont longtemps considéré les transferts de fonds comme une aubaine, prennent de plus en plus conscience de la fuite stratégique impliquée par la sortie de leurs élites scientifiques et techniques.

Cette prise de conscience a donné lieu à une formulation de politiques visant à exploiter le potentiel de la diaspora qualifiée. Deux grandes options se dégagent : l'une dans laquelle les compétences de haut niveau retournent au pays et appliquent leur talent localement, ou à distance (partage/transfert de connaissances, mentorat, participation à des projets de développement).

En d'autres termes, ces efforts cherchent à transformer la "fuite des cerveaux" en "gain de cerveaux, ou flux, ou circulation" dans un mode de coopération (gagnant-gagnant).

Comme l'a déclaré Wu Hongbo, ancien Secrétaire général adjoint des Nations Unies pour les affaires économiques et sociales : "Lorsqu'elle est bien gérée, la migration devrait apporter des bénéfices aux pays d'origine et de destination, ainsi qu'aux migrants eux-mêmes et à leurs membres de famille".

## 1.2 Aperçu historique de la migration marocaine

Entre les années 1950 et 1960, différents pays européens avaient encouragé le départ de travailleurs nord-africains, tels que les Marocains, en raison d'un marché du travail en pleine expansion. Des institutions de recrutement officielles ont alors été mises en place (l'Office National d'Immigration français à Casablanca, le bureau de la Fédération Belge du Charbon, le service de recrutement néerlandais etc.). Ces dispositifs concernaient principalement le travail industriel, agricole et minier.

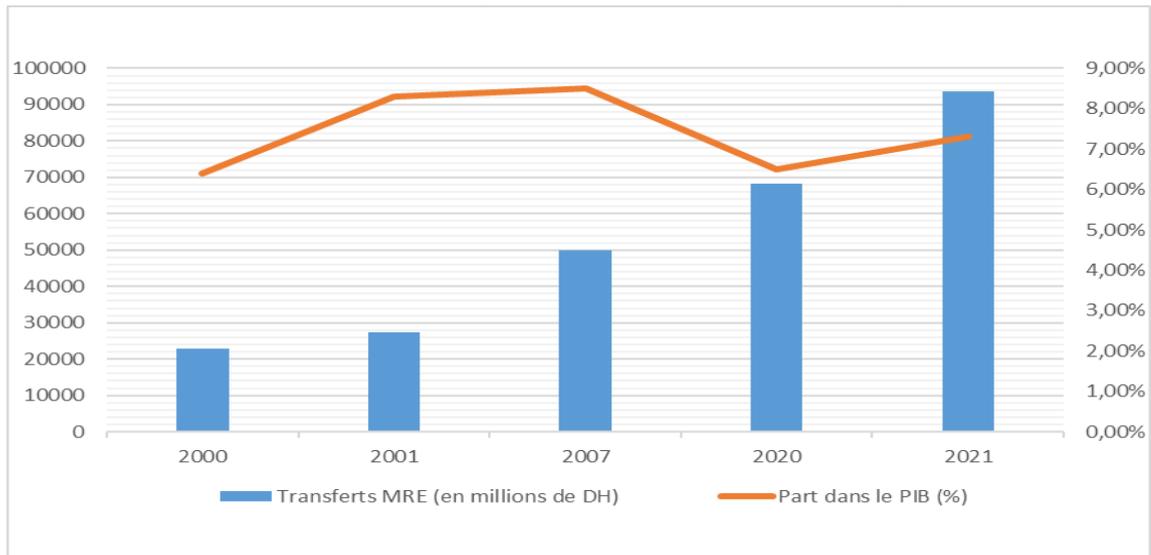
Avec l'effondrement économique des années 1970. À mesure que ces bureaux de recrutement fermaient lentement, la migration marocaine a trouvé une nouvelle forme. Le regroupement familial est ainsi devenu la principale forme d'entrée dans les États d'accueil. La migration saisonnière a également émergé, dans les pays européens traditionnels tels que la France, la Belgique ou les Pays-Bas, qui se sont par la suite, étendus vers de nouvelles destinations. Par exemple, l'Espagne a signé un accord administratif avec le Maroc en 1999 sur l'utilisation de travailleurs saisonniers dans l'agriculture.

La signature de l'accord de Schengen en 1990, qui a créé une politique de visa commune et renforcé le contrôle transfrontalier, a contribué à réduire considérablement les flux migratoires légaux en provenance du Maroc. Cette pression a produit une apparence d'immigration irrégulière plus élevée, renversant la situation des deux côtés de la Méditerranée.

Au fil des années, et selon les données de HCP, la diaspora marocaine a atteint environ 5,4 millions de personnes en 2020, représentant une part importante de la population marocaine (15 %). Ils sont principalement situés en Europe, notamment en France (33,6 %), en Espagne (23,1 %) et en Italie (13,4 %). Les expatriés marocains en Amérique du Nord représentent moins de 5 %, environ 25 % vivent dans les pays arabes, d'autres pays européens et le reste du monde.

En 2021, les transferts de fonds des MRE ont atteint, selon le rapport du HCP (2022) un montant de 93,67 milliards de dirhams, soit 6 à 7 % du PIB national. Ce mouvement monétaire sert de l'une des principales sources de revenus en devises fortes de la nation. Les envois de fonds annuels moyens par MRE sont estimés à 47 500 Dhs et 83,4 % des migrants ont déclaré avoir envoyé de l'argent au Maroc l'année précédant l'enquête (Figure 2).

**Fig. 2 : Evolution des transferts de fonds (en million de DH et en % PIB)**



Source : Rapport HCP : Déterminants des transferts et des investissements des migrants marocains à l'étranger, 2022

Ces résultats mettent en évidence un paradoxe persistant : bien que la diaspora marocaine ait sans aucun doute un impact économique à travers les transferts de fonds, elle n'a pas réussi à exploiter pleinement son potentiel en termes de compétences, d'innovation et de coopération technologique.

Cependant, le niveau de qualification des émigrés marocains a considérablement augmenté, et leurs réalisations dans les domaines de la science et de la technologie sont mondiales, et ils sont un partenaire stratégique pour le développement du pays.

### **1.3 Évolution du profil des migrants marocains : vers une montée en qualification**

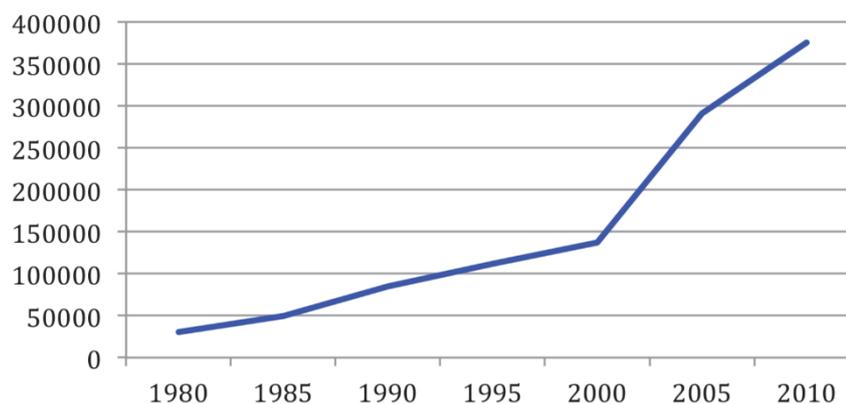
Bien que les Marocains, qui ont commencé à migrer vers l'Europe, étaient principalement des travailleurs non qualifiés, des changements, lents mais sûrs, ont eu lieu au fil des années. C'est ainsi que, depuis les années 1960 et 1970, certains diplômés marocains d'universités étrangères, notamment françaises, ont été rapidement intégrés dans la fonction publique marocaine. Mais cette tendance a commencé à ralentir de manière assez marquée depuis les années 1980, en raison de la contrainte du PAS sur l'entrée dans les secteurs publics.

Parallèlement à cette tendance, l'enseignement supérieur dans les universités marocaines a connu une croissance très rapide, entraînant un grand nombre de diplômés. Avec peu de perspectives d'emploi, beaucoup d'entre eux ont décidé d'émigrer. Ceux qui ont poursuivi des études supplémentaires à l'étranger, à grands frais, souvent avec les économies familiales, se sont souvent retrouvés à y rester, dans l'espoir de trouver de meilleures opportunités d'emploi.

Cette transformation a conduit à un profil qualitativement différent de la diaspora marocaine. Les migrants marocains de première génération d'aujourd'hui sont bien mieux éduqués que les générations précédentes et sont largement surreprésentés dans les professions haut potentielles. Selon l'enquête (2008) de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Étranger, 10,4 % des migrants marocains avaient accédé à l'enseignement supérieur au moment de leur départ et 40 % avaient fréquenté l'école secondaire, facilitant ainsi les études ultérieures ou l'intégration qualifiée dans les pays d'accueil.

Selon les données de l'IAB<sup>1</sup>, entre 2000 et 2010, le nombre de Marocains hautement qualifiés vivant dans les pays de l'OCDE a augmenté de 274 % (Brücker, Capuano & Marfouk, 2013). À l'époque, il y avait quelque 375 000 diplômés universitaires marocains âgés de 25 ans et plus, sans compter les étudiants plus jeunes, un vivier potentiel de futurs professionnels (figure 3).

**Fig. 3 : Évolution du nombre de migrants marocains hautement qualifiés**



Source : IAB DataBase, Brücker, Capuano & Marfouk, 2013, cité par A. et J. Gaillard (2017)

La fuite des compétences marocaines s'explique par la collusion de facteurs endogènes et exogènes qui, globalement, stimulent la dynamique migratoire parmi les profils hautement qualifiés.

➤ **Facteurs endogènes :**

Ces facteurs sont directement liés au contexte politique, économique et institutionnel du pays d'origine :

<sup>1</sup> IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung : Institut de Recherche sur l'Emploi

- **Facteurs politiques :** Un manque d'opportunités basées sur la méritocratie entrave l'intégration professionnelle équitable des diplômés. L'extension générale du népotisme, du politico-népotisme et de la corruption compromet le principe de l'égalité des chances, provoquant, parmi les meilleurs des jeunes, un sentiment d'injustice profonde. Cet environnement pousse beaucoup d'entre eux à imaginer leur avenir au-delà des frontières nationales.
- **Facteurs socioéconomiques :** Les disparités entre la politique éducative et les besoins du marché du travail aggravent le chômage parmi les diplômés. L'économie industrielle du pays, peu diversifiée, n'a pas la capacité d'absorber les compétences issues des universités. De plus, l'absence de passerelles efficaces entre le monde académique et le système de production, notamment les entreprises, par exemple de la part des PME, ne permet pas de faciliter l'intégration des jeunes talents dans des activités à forte valeur ajoutée. Les contraintes structurelles incluent le manque de culture entrepreneuriale, la faible importance accordée à la recherche et développement (R&D) et à l'innovation. Le budget R&D du gouvernement est encore loin derrière la norme internationale. Les estimations placent la R&D dans une fourchette inférieure à 0,7 % du PIB alors qu'aucune donnée fiable n'est disponible (le taux pour les pays développés est de 3 % et de 1 % à 2 % dans de nombreux pays émergents).

➤ **Facteurs exogènes :**

Ceux-ci sont liés aux dynamiques internationales en faveur de l'attractivité internationale des compétences marocaines. Dans l'économie fondée sur la connaissance, la recherche et l'innovation sont devenues les leviers clés de la compétitivité. À cet égard, les pratiques de certains pays développés en matière de migration sélective, orientées vers des besoins spécifiques de talents étrangers, notamment dans les domaines technologique/scientifique/créatif.

- L'image du "rêve américain" et les opportunités dans les laboratoires de recherche et les entreprises technologiquement progressistes (Zekri, 2002) ont conduit une partie de l'élite scientifique mondiale (y compris les Marocains) à choisir les États-Unis.
- **Le Canada**, quant à lui, a adopté une politique de sélection fondée sur les compétences, attirant des Marocains hautement diplômés dont les profils répondaient aux besoins spécifiques du marché du travail canadien (Dyourri, 2001).
- En **France**, la volonté de rompre avec l'immigration de main-d'œuvre peu qualifiée a conduit à des réformes structurelles. Le gouvernement voulait faire passer le

pourcentage d'immigration professionnelle de 7 % à 50 %. Le permis "Compétences et Talents", entré en vigueur en 2006, a été l'incarnation de cette nouvelle approche. Il est destiné aux profils prometteurs scientifiques, artistes, entrepreneurs, sportifs..., par le biais du mécanisme d'accords de co-développement prospectifs avec leurs pays d'origine.

Profitant de ce contexte mondial favorable, plusieurs diplômés des grandes écoles d'ingénieurs marocaines, telles que EMI, INPT, ENSIAS ou INSEA ont été embauchés par des multinationales, travaillant dans certains cas par le biais d'agences de placement situées au Maroc. Ces ingénieurs se sont donc en partie tournés vers les laboratoires de R&D et les centres d'innovation technologique auxquels ils ont prouvé leur valeur.

#### **1.4 Contributions de la diaspora marocaine dans les activités de recherche et d'innovation**

Les compétences marocaines à l'étranger sont l'un des acteurs majeurs dans les domaines de la recherche scientifique et de l'innovation technologique. Leur insertion dans les écosystèmes plus développés des pays d'accueil leur a permis de développer un potentiel créatif bien développé, dont l'influence s'étend également au-delà des frontières nationales.

Un chapitre entier du rapport de l'Indice GI de l'OMPI pour l'année 2014 a été consacré à l'analyse de la diaspora marocaine et de sa contribution à la formation de l'innovation au Maroc. La recherche, réalisée en partenariat avec plusieurs institutions marocaines (OMPIC, MIICEN, MENESFRS, R&D Maroc...), a révélé qu'entre 1995 et 2011, le nombre de brevets déposés par des Marocains vivant à l'étranger était de 876.

En termes de représentation dans les dépôts de brevets, les sciences médicales représentent 20 %, suivies par la chimie organique (10 %), le domaine de la biochimie (8 %) et les catégories de séquences nucléotidiques (7 %). De ces chiffres, il est évident que les domaines d'investissement des Marocains à l'étranger en termes d'innovation sont diversifiés.

De plus, les innovateurs marocains travaillent dans des environnements très technologiques, y compris des laboratoires universitaires, des laboratoires nationaux de recherche ou des départements de R&D des entités locales de firmes multinationales. Parmi les structures hôtes de ces compétences, nous notons des institutions prestigieuses telles que : France Télécom, Procter & Gamble, PHILIPS, Institut Pasteur, NOVARTIS, ce qui signifie un niveau d'ancrage d'excellence.

En ce sens, leur influence directe sur l'économie marocaine est faible puisqu'ils sont déposés à l'étranger, par des institutions étrangères et, marginalement, ils contribuent à alimenter le système national d'innovation marocain. En l'absence de mécanismes structurés de transfert de propriété intellectuelle, de collaboration industrielle ou d'incitation au retour, le potentiel économique de ces inventions échappe largement au Maroc.

Depuis le début des années 2000, la diaspora marocaine connaît une dynamique marquée de montée en qualification. Le tableau ci-dessous (1) illustre l'évolution du nombre de Marocains résidant à l'étranger titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur entre 2000 et 2015.

**Tableau 1 : part des hauts diplômés dans la diaspora marocaine**

Période	Nombre estimé de Marocains diplômés du supérieur	Part dans la diaspora marocaine (%)	Observations
2000/01	≈ 200 000	14 %	Faible part relative, mais amorce d'une dynamique de montée en qualification.
2010/11	≈ 425 000	17 %	Augmentation significative (+112 %) du nombre de diplômés du supérieur.
2015/16 (OCDE)	Estimée à > 500 000	17 %	Confirmation d'une hausse tendancielle, mais avec de fortes disparités par pays.

Source : OCDE : Talents à l'étranger – Une revue des émigrés marocains (2017)

*Cette évolution traduit un essor impressionnant de l'apprentissage des Marocains vivant à l'étranger, en particulier chez les femmes, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur ayant augmenté de 125 % entre 2000 et 2010. Cette tendance peut être expliquée à la fois par l'impact de l'augmentation du niveau éducatif dans le royaume ainsi que par la forte demande des pays d'accueil, notamment anglophones (Canada, États-Unis, Royaume-Uni) pour des profils qualifiés.*

Conscient de cette réalité, le Maroc a initié diverses actions politiques pour mobiliser sa diaspora qualifiée afin de contribuer à la réconciliation scientifique, technologique et économique entre la compétence dans le pays d'accueil et le pays d'origine. L'intention de ces politiques est de transformer l'exode en une opportunité de développement, c'est-à-dire par le transfert de connaissances, le co-développement ou la participation à des projets de recherche en coopération.

## **2 Les politiques marocaines de mobilisation des compétences expatriées**

Depuis le début des années 2000, le Maroc a progressivement pris conscience qu'il possède une ressource stratégiquement précieuse dans sa diaspora bien éduquée, une tendance qui a gagné en popularité. En plus des transferts de fonds, l'expertise des expatriés pourrait être particulièrement importante pour le progrès économique, scientifique et technologique du pays. Confronté à l'impact de la "fuite des cerveaux", l'État marocain a mis en place un ensemble de politiques visant à transformer les répercussions négatives de cette fuite de talents en une opportunité, en utilisant la mobilisation, le réseautage et des incitations au retour ou même à la collaboration à distance. Cette section examine les principaux efforts déployés pour promouvoir une participation plus active de ces capacités au développement national.

### **2.1 Cadre institutionnel et orientation stratégique**

La mobilisation des compétences expatriées constitue une démarche stratégique pour les pays d'origine, mais nécessite du temps avant que ses effets ne se fassent sentir. C'est une tâche ardue qui répond à des actions d'ajustement progressif dans une logique de convergence entre les besoins nationaux et les ressources humaines qualifiées de la diaspora (Gaillard & Gaillard, 2017). Deux grandes orientations guident généralement les politiques publiques en la matière :

- **Une politique en faveur du retour** : Elle vise à accompagner les compétences qui désirent revenir au pays d'origine afin de mettre leur expertise au service de l'économie nationale. Cette intégration peut se faire par des investissements directs, tels que l'insertion dans des structures économiques, académiques ou institutionnelles, contribuant au renforcement du système national d'innovation.
- **Une politique de mobilisation à distance** : Cette approche s'appuie sur le recrutement d'expatriés qualifiés sans les faire revenir dans le pays d'origine. Elle encourage leur implication via des missions scientifiques (conférences, projets de recherche, collaborations académiques), la formation de spécialistes, ou le transfert de technologie pour soutenir les acteurs économiques locaux.

En réalité, la plupart des pays utilisent un mélange, actionnant des leviers en fonction de leur profil de compétences et de leurs priorités nationales. Au Maroc, une telle prise de conscience a conduit à la création de plusieurs projets, menés par l'État et des organisations non gouvernementales, destinés à accroître la contribution de la diaspora qualifiée au développement scientifique, technologique et industriel du pays.

## **2.2 Programmes et mécanismes mis en place**

Le Maroc a mis en place divers mécanismes pour mobiliser l'expertise de sa communauté expatriée, allant des programmes nationaux et des partenariats internationaux aux opérations régionales.

### ➤ Programmes nationaux :

**Programme TOKTEN** : Lancé en juillet 1993 en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), ce programme visait à utiliser l'expertise technique des Marocains résidents pour le progrès économique et social de leur pays. Trois grandes conférences ont été organisées entre 1993 et 1996 afin de rassembler les scientifiques marocains expatriés et de discuter de la recherche, des nouvelles technologies et de l'établissement de réseaux d'échanges.

**Programme FINCOME** : ce programme visait à utiliser l'expertise technique des Marocains résidents pour le progrès économique et social de leur pays. Trois grandes conférences ont été organisées entre 1993 et 1996 afin de rassembler les scientifiques marocains expatriés et de discuter de la recherche, des nouvelles technologies et de l'établissement de réseaux d'échanges.

**Programme national de mobilisation des compétences des MRE** : Déployé en 2021 par le Ministère des Affaires Étrangères, le programme vise à impliquer les compétences des détenteurs de la carte de résidence marocaine résidant à l'étranger dans le développement du Royaume. Il vise également à recruter 10 000 cadres marocains vivant à l'étranger d'ici 2030, avec la mise en œuvre d'un dispositif électronique pour assister les porteurs de projets MRE.

### ➤ Initiatives internationales :

**Programme TRQN III** : Ce projet a été réalisé entre 2013 et 2015 par l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) et les Pays-Bas et impliquait de permettre aux compétences marocaines vivant à l'étranger, qui sont qualifiées, de revenir temporairement au Maroc, afin de réaliser des formations et de renforcer les capacités gouvernementales et institutionnelles.

**Programme ACEDIM** : Lancé entre 2011 et 2013, ce programme visait à favoriser l'émergence d'entreprises par la diaspora marocaine, en association avec le Ministère chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de Migration, le gouvernement français et la Banque Africaine de Développement.

**Programme DIAMED** : Ce programme vise à promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes diplômés issus des pays du Maghreb et l'entrepreneuriat local à travers la mise en place de sessions de sensibilisation/gestion des PME/PMI et création d'entreprise en particulier dans le domaine des technologies vertes.

➤ Actions régionales et décentralisées :

**Programme PRIM** : Le Programme Régional des Initiatives de la Migration (PRIM) vise à assister les acteurs régionaux dans la mise en œuvre des politiques migratoires adoptées par le Maroc, en particulier, la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA) et la Stratégie Nationale pour les Marocains Résidant à l'Étranger (SNMRE). L'initiative est financée par l'Agence Française de Développement (AFD) et mise en œuvre par Expertise France.

**Stratégie Nationale en faveur des Marocains du Monde** : Cette stratégie consiste en un schéma pour mobiliser les compétences marocaines dans différents domaines et solliciter leur contribution au développement du pays. Elle vise à identifier les compétences des MDM et les besoins marocains et également à consolider un système d'information pour suivre et mettre à jour les données sur les compétences des MDM et même des espaces d'échange et des événements avec les compétences marocaines dans les pays de destination.

Ces initiatives témoignent des tentatives du Maroc de tirer parti des compétences de sa diaspora. Cependant, il existe également des domaines de préoccupation, notamment la cohérence, le suivi et l'adaptation aux contextes locaux. De telles initiatives nécessitent une approche de cette nature et un processus multi-acteurs et étendu géographiquement pour assurer leur durabilité et leur inclusivité afin d'être efficaces.

### **2.3 Rôles des réseaux et associations de la diaspora qualifiée**

Les Marocains établis à l'étranger, en particulier en Europe et en Amérique du Nord, ont développé depuis les années 1990 une tradition associative dynamique, notamment parmi les migrants hautement qualifiés. Ces réseaux associatifs, certains sont bien organisés sur la base de disciplines académiques ou de secteurs professionnels, sont le moteur du réseautage, de la solidarité partagée et ont le potentiel de faire de la différence dans leur pays d'origine.

La première expérience formelle recensée dans ce domaine est celle de la Moroccan Association for Researchers and Students (MARS), fondée en 1992 aux États-Unis. La même

année, un réseau de biologistes marocains, fut créé en Belgique. En 1994, des Physiciens Marocains en Belgique ont créé l'association PhyMaBel, qui évoluera par la suite pour devenir MASTeR (Moving Ahead Scientific and Technological Research).

En Allemagne, le tissu associatif des compétences marocaines est particulièrement structuré. L'exemple le plus notable est celui du Forum marocain des compétences en Allemagne (DMK). Ce réseau regroupe plus de 750 membres. Ce sont des experts d'origine marocaine, nés ou installés durablement en Allemagne. Leurs domaines d'activité couvrent un large spectre : technologies de l'information et de la communication, industrie automobile, recherche scientifique, énergies renouvelables, éducation, professions libérales, etc.

Ces réseaux associatifs remplissent plusieurs fonctions. Leur premier objectif est un besoin à satisfaire : gérer les équivalences de diplômes, aider à trouver des stages et des emplois, solidarité scientifique et technique. Dans une moindre mesure, ils facilitent les événements scientifiques et culturels et agissent comme des espaces de sociabilité intellectuelle. Toutefois, le transfert effectif des connaissances, des savoir-faire technologiques et de l'innovation vers l'économie marocaine demeure encore marginal, en raison de certaines raisons structurelles et conjoncturelles.

Ainsi, le parcours que nous venons de tracer, des dynamiques migratoires mondiales au parcours historique de la diaspora marocaine, révèle un potentiel scientifique et technologique considérable, mais encore largement sous-exploité. Les politiques publiques marocaines, malgré leur diversité et parfois leur caractère novateur, paraissent surtout réagir à des besoins ponctuels, sans parvenir à s'ancrer dans une vision stratégique de long terme capable de transformer la fuite des cerveaux en véritable circulation des compétences.

Après ce panorama théorique et contextuel, il devient essentiel de donner la parole aux principaux concernés. L'étude empirique qui suit, fondée sur des entretiens qualitatifs approfondis avec des migrants marocains hautement qualifiés, permet d'entrer dans leurs expériences vécues : comprendre comment ils perçoivent ces politiques, comment ils s'en saisissent – ou s'en détournent – et quels obstacles, à la fois structurels et relationnels, continuent de freiner leur pleine contribution au développement du pays.

### **3 Étude empirique : perceptions des migrants hautement qualifiés**

Dans le prolongement de l'analyse théorique et contextuelle précédemment menée, cette section s'appuie sur une recherche qualitative afin d'obtenir un aperçu des perceptions, des motivations, et des contraintes de coopération des migrants marocains hautement qualifiés (MHQ) vis-à-vis des politiques nationales de mobilisation des compétences, à travers une série d'entretiens semi-

directifs. L'objectif est de mettre en lumière les freins structurels et relationnels qui entravent une meilleure intégration de cette diaspora dans les dynamiques de développement du pays, et de dégager des pistes concrètes d'amélioration des dispositifs existants.

### **3.1 Méthodologie de l'enquête qualitative**

L'enquête repose sur la conduite de **cinq entretiens semi-directifs** réalisés auprès de migrants marocains hautement qualifiés, établis en Europe et en Amérique du Nord. Ces personnes ont été choisies en raison de leur implication dans des initiatives de transfert de compétences, de formation, de coopération scientifique ou d'investissement au Maroc. Elles représentent également une gamme de disciplines (sciences et ingénierie, médecine, éducation, etc.), offrant ainsi une diversité de perspectives.

Les entretiens semi-directifs apportent des témoignages approfondis, riches, nuancés et contextualisés. Ils permettent également un processus participatif dans lequel les interviewés s'ouvrent à certains sujets pertinents en fonction de leurs expériences largement variées.

Les entretiens ont été menés sur la base d'un **guide d'entretien** structuré autour de trois axes principaux, déclinés en neuf questions (Annexe 1), permettant d'aborder :

- L'intégration des interviewés dans les réseaux de compétences expatriées ;
- Leur point de vue sur les politiques marocaines de mobilisation des compétences à l'étranger ;
- Leurs suggestions pour améliorer ces politiques.

Les entretiens ont été analysés par la méthode d'analyse thématique, nous permettant de détecter les répétitions, convergences et divergences dans le discours des interviewés. Les entretiens ont été transcrits manuellement et soumis à un premier processus de codage inductif, appliquant des catégories à des textes significatifs (perception critique des politiques, obstacles rencontrés, attentes vis-à-vis des migrants hautement qualifiés, suggestions ou recommandations). Ce codage a permis de structurer les réponses autour de grands axes thématiques, en lien avec la problématique de recherche. Les données ont ensuite été synthétisées sous forme de tableaux et de verbatims illustratifs, afin de faciliter la mise en perspective des résultats empiriques avec les constats issus de la littérature (Annexe 2).

### **3.2 Résultats : perceptions des politiques, motivations et freins**

L'analyse des entretiens menés avec cinq migrants marocains hautement qualifiés révèle une convergence forte sur plusieurs points liés à la mobilisation des compétences expatriées. Malgré la diversité de leurs profils académiques et professionnels, allant des sciences médicales aux sciences de l'ingénieur, en passant par l'économie de l'innovation, ils ont tous une forte

motivation à participer au développement du Maroc. Cependant, ils expriment également plusieurs critiques récurrentes concernant les dispositifs institutionnels existants.

► Motivation et engagement envers le Maroc :

Les cinq interviewés témoignent leur fort **attachement au pays d'origine**, le Maroc, et une volonté de participer à son essor à travers la **formation, le transfert de compétences, la recherche appliquée, ou encore l'investissement technologique**. Leur implication passée dans des projets pilotes, des conférences, des partenariats universitaires ou industriels témoigne cette mobilisation :

- **M. B.**, chercheur cardiovasculaire de renommée mondiale aux États-Unis, est **président du réseau USAM (American Moroccan Competencies Network)** et membre de forums internationaux majeurs comme le World Economic Forum.
- **Ch. M.**, expert en mécanique des matériaux en France, a **co-initié le Pôle de Compétences Qualité (PCQ) à Casablanca**, ayant essaimé à l'échelle nationale.
- **A. B.**, ingénieur et directeur R&D, a dirigé des projets **d'innovation technologique et de transfert vers le Maroc** dans des secteurs stratégiques (aéronautique, automobile).
- **L. A.**, enseignant-chercheur en ingénierie environnementale, est **coordinateur de master à l'Université internationale de Rabat**, en plus de son rôle académique à l'étranger.
- **I. Rh.**, économiste au ministère des Finances du Québec, est **vice-président de l'Association des économistes québécois** et impliqué dans des travaux scientifiques sur l'économie de la connaissance au Maroc.

► Perception critique des politiques publiques marocaines :

Malgré leur engagement, les interviewés s'accordent sur **un manque de vision stratégique et de cohérence** dans les politiques marocaines de mobilisation des MHQ. Les critiques majeures formulées sont les suivantes :

- **Absence de continuité institutionnelle et de cadre structurant** : les dispositifs successifs (TOKTEN, FINCOME, Maghribcom) sont ressentis comme indistincts, pour ne pas dire sans réel suivi ou ancrage territorial durable.
- **Faible valorisation des compétences** : Certains interviewés ont déclaré avoir le sentiment de ne pas être suffisamment reconnues ou sollicitées par les autorités marocaines.
- **Initiatives individuelles non capitalisées** : la majorité des actions menées ont porté sur des initiatives personnelles ou des relations informelles avec des collègues marocains,

**sans appui institutionnel** pour assurer leur pérennité.

- **Écart entre offre et demande** : le Maroc ne définit pas suffisamment bien ses besoins stratégiques, ce qui rend difficile la mise en adéquation avec les expertises qu'il possède dans sa diaspora.

► Freins administratifs et culturels :

Les obstacles ne sont pas seulement techniques ou structurels. Les MHQ font également face à des **freins d'ordre administratif et culturel** :

- **Procédures rigides et lenteur administrative décourageantes pour les personnes souhaitant lancer des projets depuis l'étranger.**
- **Méfiance, voire un insularisme des structures locales envers les innovations ou connaissances provenant de la diaspora.**
- **Faible degré d'autonomie des universités et centres de recherche, ce qui entrave leur capacité à signer des contrats avec des experts étrangers.**

► Attentes des MHQ : vers un changement de paradigme :

Tous les interviewés expriment leur volonté d'être considérés comme des partenaires à part entière, et non comme des contributeurs ponctuels. Ils plaident pour une approche inclusive, contractuelle et basée sur la performance, qui leur donnerait un intérêt direct à structurer des projets servant les intérêts du pays.

Ils soulignent également l'importance de créer un guichet unique, un suivi stratégique des compétences internationales disponibles et des réformes légales pour faciliter leur intégration dans les structures publiques ou privées marocaines.

### **3.3 Analyse des obstacles structurels et relationnels**

Les entretiens menés avec les cinq migrants MHQ ont révélé une série d'obstacles systémiques qui freinent l'intégration effective de la diaspora dans les dynamiques de développement économique, scientifique et technologique du Maroc. Si les interviewés reconnaissent unanimement les avancées du pays en matière d'infrastructures, de formation, et d'ouverture internationale, elles reconnaissent également les profondes limites des structures institutionnelles quant à la mobilisation des compétences marocaines à l'étranger.

► Obstacles structurels : déficits de gouvernance et absence de coordination :

L'un des constats récurrents, selon les interviewés, **est le manque d'une stratégie nationale cohérente et durable, holistique**. Ils dénoncent la **discontinuité institutionnelle** des programmes successifs (TOKTEN, FINCOME, Maghribcom), souvent portés par des acteurs différents, sans articulation intergouvernementale ni lien avec les besoins réels des régions ou

des secteurs privilégiés dans la quête de diversification économique.

Cette fragmentation a pour conséquence une **inefficacité des structures d'accueil et de valorisation des compétences**, ainsi qu'un **manque d'interlocuteurs identifiables** pour les MHQ souhaitant initier des partenariats ou contribuer à des projets. Cette dispersion des structures est renforcée par un manque de coordination entre les ministères, les centres de recherche, les universités et le monde des affaires.

► Obstacles relationnels : reconnaissance, confiance et inclusion limitées :

Au-delà des lacunes structurelles, les entretiens ont mis en évidence une **crise de reconnaissance symbolique**. Les migrants hautement qualifiés se sentent **marginalisés et instrumentalisés**, car leurs compétences sont appréciées dans la rhétorique officielle mais se traduisent rarement en actions concrètes.

¾ des interrogés dénoncent un **manque d'écoute réelle** et une culture administrative marquée par la centralisation, la lourdeur bureaucratique et **l'absence de confiance à l'égard des porteurs de projets issus de la diaspora**. Ce manque de confiance conduit à des blocages procéduraux, des processus sans flexibilité et, au pire, à des critères de sélection ou d'évaluation secrets ou elliptiques.

Par ailleurs, les initiatives portées par des MHQ sont souvent **réduites à des actions ponctuelles et sporadiques (forums, ateliers, missions de courte durée)**, sans intégration durable dans des programmes territoriaux ou sectoriels. Le cadre d'intervention continue, selon eux, **d'être très informel, sans contrats ni engagements bilatéraux garantissant la poursuite des projets**.

► Illustration des perceptions (consensus critique) :

Dans les propos recueillis, une convergence nette apparaît autour de **quatre grands griefs, à savoir :**

1. **Une offre institutionnelle qui ne répond pas aux aspirations et à la prouesse technique des MHQ ;**
2. **Un déficit de coordination entre acteurs publics (ministères, agences, universités) ;**
3. **Pas d'enracinement territorial, les projets ne sont souvent pas suffisamment ancrés dans les réalités socio-économiques locales ;**
4. **Une absence de valorisation des compétences**, traduite par un rejet implicite ou explicite des propositions innovantes émanant des compétences de la diaspora.

Ces perceptions font écho aux résultats d'une étude réalisée en 2012 par "*Career in Morocco*", portant sur le retour des diplômés marocains de l'enseignement supérieur français. L'étude révélait déjà un **malaise profond des jeunes MHQ face à l'indifférence des pouvoirs publics et à l'ignorance des besoins spécifiques de la diaspora**. Les porteurs de projets y étaient perçus comme des émissaires de l'extérieur, et n'étaient pas des partenaires fiables et hautement outils pour le développement national.

► Vers une reconnaissance stratégique du capital intellectuel :

Sur la base des entretiens réalisés, il devient évident que les migrants hautement qualifiés ne demandent pas de l'aide, mais un cadre d'action clair, équitable et motivant. Ce qu'ils demandent, c'est une véritable politique de co-développement fondée sur le partenariat, la reconnaissance mutuelle et l'efficacité opérationnelle. À leur avis, cela nécessitera non seulement de renforcer la mobilisation de la diaspora, mais aussi une réforme radicale de la gouvernance des compétences expatriées, associée à une vision à long terme du rôle de la connaissance et de l'innovation dans le modèle de développement marocain.

### **3.4 Analyse prospective de la mobilisation des migrants hautement qualifiés**

La mobilisation des compétences marocaines à l'étranger constitue un enjeu stratégique de premier ordre pour l'économie nationale. Elle a fait l'objet d'une série d'initiatives publiques depuis les années 1990, avec des résultats insatisfaisants, bien que ponctuels.

Les premières initiatives remontent à 1993 avec le programme **TOKTEN**, lancé en partenariat avec l'ONU. Celui-ci a été suivi, en 2007, par le programme **FINCOME**, mis en place par le Secrétariat d'État chargé des MRE, Puis en 2012 par la plateforme **Maghribcom**. Ces mécanismes visaient à formaliser les relations entre les migrants hautement qualifiés et les acteurs marocains (universités, instituts de recherche, entreprises), par le biais des forums, conférences, et rencontres bilatérales, non pas comme un objectif en soi, mais comme un moyen pour nouer avec les acteurs économiques marocains des relations d'investissement, d'affaires et de transfert de connaissances durables.

Ces actions ont eu quelques impacts pertinents, à savoir, à titre indicatif :

- La participation accrue des MHQ à des conférences scientifiques nationales et internationales ;
- Établissement d'échanges inter-laboratoires, notamment avec des homologues européens
- Co-rédaction de publications scientifiques
- Forte implication et collaboration lors de l'urgence Covid-19, notamment dans les

projets d'innovation en santé.

Cependant, malgré ces efforts, les retombées concrètes restent limitées, tant **quantitativement** que **qualitativement**. Plusieurs faiblesses structurelles ont été identifiées, et sont corroborées par les entretiens menés dans le cadre de notre recherche :

- Les actions entreprises reposent souvent sur **des initiatives individuelles**, rarement institutionnalisées ou contractualisées ;
- Les rencontres se limitent à des séances de **brainstorming informels**, sans suites concrètes ni base juridique solide pour porter des projets structurants ;
- Les projets proposés sont souvent **déconnectés des réalités territoriales marocaines**, faute d'ancrage local ou de co-construction avec les acteurs locaux ;
- Il existe un **décalage manifeste entre l'expertise que les MHQ offrent et la demande mal définie des acteurs locaux**, qui peinent à exprimer clairement leurs besoins.

De point de vue des migrants hautement qualifiés interrogés, il y'en a besoin d'un changement de paradigme, basé sur des mesures concrètes et prospectives pour passer d'une logique événementielle à une logique de projet durable, avec des stratégies concrètes en place. Ils proposent plusieurs leviers stratégiques, cohérents avec ceux identifiés dans la littérature :

► Renforcer la coordination institutionnelle :

La mobilisation des MHQ ne peut plus être l'apanage d'une entité quiconque. Elle requiert une **coordination intergouvernementale**, notamment entre les ministères en charge des MRE, de l'Enseignement supérieur, de l'Industrie, de la Recherche scientifique et de l'Investissement. Une **stratégie nationale intégrée** doit être élaborée et alignée avec les priorités économiques et technologiques du pays.

► Créer une Agence nationale dédiée :

La création d'une **Agence nationale de mobilisation des compétences marocaines à l'étranger** devient une nécessité. Sa fonction impliquerait ce qui suit :

- Service de **guichet unique** et de médiateur entre les MHQ et les institutions marocaines;
- Posséder de **pouvoirs contractuels élargis** pour promouvoir des partenariats, signer des conventions, mobiliser des financements ;
- Assister les MHQ dans la **mise en œuvre de projets pilotes**, en assurant un soutien administratif, technique et logistique ;
- Promouvoir le **retour circulaire**, par des missions longues, immersives et intégrées dans des programmes structurants.

► Mettre en place une veille scientifique et technologique :

Il est crucial d'ancrer la mobilisation des MHQ dans une **stratégie de veille technologique**, capable d'anticiper les mutations scientifiques et industrielles à l'échelle mondiale, afin de mieux orienter les priorités nationales. Cette veille pourrait être animée par des intellectuels marocains de la diaspora, dans des **réseaux thématiques d'experts structurés**.

► Réformer le cadre juridique et administratif :

L'intégration des MHQ dans les structures nationales est encore entravée par des rigidités juridiques et administratives. Il devient urgent de :

- **Adapter le droit du travail, les régimes de reconnaissance des diplômes et carrières internationales ;**
- Assouplir les règles de gestion des projets de recherche (de passer du contrôle a priori au contrôle a posteriori) ;
- Donner plus d'**autonomie aux laboratoires, universités et entreprises marocaines** pour contractualiser avec des experts étrangers, de manière flexible et rapide.

► Territorialiser les programmes :

Enfin, les MHQ soulignent la nécessité de **territorialiser les actions**, afin d'éviter les initiatives génériques et déconnectés. La mobilisation doit s'adosser à une **demande claire des collectivités locales**, des universités régionales, et des entreprises, pour garantir l'utilité et la durabilité des projets. Cela nécessite des **dispositifs de concertation locale**, permettant l'articulation et la structuration des besoins.

## Conclusion

Malgré plus de 20 ans d'initiatives visant à mobiliser les compétences marocaines à l'étranger, les résultats ne sont pas satisfaisants. Le potentiel créatif, scientifique et technologique que représentent les migrants marocains hautement qualifiés (MHQ) est largement sous-exploité. Les programmes successifs ont permis certaines avancées ponctuelles, mais n'ont pas réussi à institutionnaliser cette mobilisation dans une stratégie nationale globale, durable et harmonisée. De nombreux obstacles existent : manque de coordination entre les institutions, insuffisance du cadre juridique adapté, rigidité des procédures, limitation des mécanismes contractuels et de financement, mais aussi et surtout, une profonde disjonction entre l'expertise que les diasporas pourraient fournir et les besoins et exigences des acteurs nationaux. À cela s'ajoute une culture institutionnelle dominée par la centralisation, le manque de reconnaissance de l'expertise extérieure et des modes de gouvernance qui ont du mal à calibrer les innovations introduites par des acteurs non institutionnels.

Les témoignages obtenus dans le cadre de cette recherche montrent clairement que les MHQ ne cherchent pas une reconnaissance symbolique ni des actions ponctuelles. Ils expriment une attente forte, celle d'une inversion du paradigme, où leur contribution ne serait plus perçue comme une aide périphérique, mais comme un levier structurant du développement. Ils appellent à un environnement institutionnel plus agile et inclusif, axé sur les résultats, capable de contracter sur des projets d'impact, de favoriser l'ancrage territorial, et surtout, la reconnaissance de leur valeur au-delà des discours et des promesses.

Ainsi, notre hypothèse initiale est parfaitement confirmée. Ce n'est pas tant l'absence d'initiatives qui pose problème, mais le manque de vision stratégique, de coordination interinstitutionnelle et de confiance réciproque qui entravent la valorisation des compétences marocaines de la diaspora dans le développement scientifique et technologique du pays. Sans un changement profond dans les représentations culturelles, la gouvernance de l'innovation et la relocalisation des compétences transnationales dans le système national d'innovation, les efforts de mobilisation resteront sans impact structurant.

Mais le Maroc dispose de certains atouts majeurs : une diaspora immense, hautement instruite, basée dans des écosystèmes d'innovation productifs, et désireuse de s'impliquer. Mais les exigences d'équité et de construction structurée doivent être satisfaites.

En somme, l'implication de la diaspora scientifique marocaine en tant qu'acteur clé du développement implique plus qu'un portail web ou un forum occasionnel. Cela nécessite une refondation institutionnelle, une ambition mobilisatrice, et une nouvelle culture de l'institution,

capable d'intégrer durablement les savoirs, les compétences et les aspirations des Marocains où qu'ils résident sur la planète.

## Références

### • Références à une publication de revue

- Harris, J. & Todaro, M. 1970. *Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis*, **American Economic Review**, 60(1), pp. 126–142.
- Jacob, M. 1978. *Family Migration Decisions*, **Journal of Political Economy**, 86(5), pp. 749–773.
- Merizak, M. 2009. *Origines et évolutions des luttes de l'immigration marocaine en France*, **Migration société**, 123-124, pp. 51-64.
- Sjaastad, L. A. 1962. *The Costs and Returns of Human Migration*, **The Journal of Political Economy**, 70(5), pp. 80–93.

### • Références à un livre

- Oded, St. 1991. *The Migration of Labor*. Oxford: Basil Blackwell.
- Gaillard, J. & Gaillard, A-M. 2017. *La recherche scientifique au Maroc et son internationalisation* (Chapitre 10 : "La mobilisation des compétences S&T marocaines à l'étranger"), Sarrebruck : EUE, pp. 279-312. ISBN 978-3-330-86537-2.

### • Rapports institutionnels et actes de colloques

- Arbouch, M. & Dadush, U. 2020. *The Moroccan Diaspora and Public Policy*. Policy Center for the New South.
- Breschi, S., Lissoni, F. & Tarasconi, G. 2014. *Inventor Data for Research on Migration and Innovation: A Survey and a Pilot*. WIPO Economic Research Working Paper No. 17, Geneva.
- Belguendouz, A. 2010. *Compétences marocaines expatriées : Quelles politiques de mobilisation suivies pour le développement du Maroc ? Du TOKTEN au FINCOME*. CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2010/21, Institut universitaire européen, Robert Schuman Centre for Advanced Studies.
- Dyourri, M. 2001. *Mondialisation et exode des compétences : Le cas de la politique québécoise de l'immigration à l'égard des candidats marocains*. Communication, Colloque Faculté de droit d'Agdal, 27-28 avril.
- Haut-Commissariat au Plan (HCP). 2020. *Enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*. CERED.
- Khachani, M. 2010. *La migration des personnes hautement qualifiées. Le cas du Maroc*. Communication.
- Mghari, M. 2005. *Profil démographique et mobilité géographique des Marocains*

*résidant à l'étranger.*

- OCDE. 2017. *Talents à l'étranger : Une revue des émigrés marocains*. Éditions OCDE.
- OCDE. 2024. *Perspectives des migrations internationales*.
- OIM. 2024. *État de la migration dans le monde*.
- ONU. 2015. *Tendances des migrations internationales*. Rapport des Nations Unies sur les migrations internationales.
- Zekri. 2001. *Émigration des compétences Sud-Nord : Quel impact sur les pays du Sud ?*, Colloque Faculté de droit d'Agdal, avril 2001.
- Centre Jacques Berque / CCME / Farid El Asri (dir.). 2013. *Migrations marocaines : les compétences marocaines à l'étranger, 25 ans de politiques de mobilisation*. Étude du Conseil de la Communauté Marocaine à l'Étranger (CCME).
- Fondation Européenne pour la Formation (ETF). 2013. *Migration et compétences : le rôle des compétences dans le phénomène migratoire au Maroc*. Mai 2015.
- HCP. 2022. *Déterminants des Transferts et des Investissements des Migrants Marocains à l'Étranger*.

- **Références à une source web**

- Brücker, H., Capuano, S., & Marfouk, A., Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980-2010, 2013. [Online] Available :
- <https://www.employment-studies.co.uk/resource/education-gender-and-international-migration-insights-panel-dataset-1980-2010> (7 Janvier 2016).
- Le Matin, La France veut choisir ses étrangers, 2006. [Online] Available: <https://lematin.ma/journal/2006/France-La-France-veut-choisir-ses-etranagers/59726.html> (23 janvier 2006).

## Annexes

### Annexe 1 : Guide d'entretien

#### *Introduction*

Ce guide d'entretien s'inscrit dans le cadre d'une étude scientifique portant sur la contribution des migrants marocains qualifiés au développement économique, scientifique et technologique du Maroc. À travers cet échange, nous visons à valoriser les expériences individuelles de compétences marocaines résidant à l'étranger dans leurs domaines d'excellence, et à recueillir leurs perceptions sur les politiques publiques mises en place pour encourager leur engagement au service de l'économie nationale.

Axe 1 : Identification, parcours et réalisations

#### 1. **Identification**

- Nom et prénom :
- Profession :
- Pays d'accueil :

#### 2. **Parcours scientifique et professionnel**

Pouvez-vous décrire brièvement votre parcours scientifique en lien avec votre expérience professionnelle ?

#### 3. **Réalisations scientifiques**

Quels sont les principaux résultats scientifiques que vous avez développés au cours de votre carrière, notamment en termes de :

- **Brevets** (thème, année, valorisation éventuelle...)
- **Publications** (revues, année, co-auteurs, impact...)

Axe 2 : Mise en réseau et engagement associatif

4. La constitution d'un réseau de compétences nécessite une synergie entre acteurs. Êtes-vous impliqué dans un réseau de compétences marocaines dans votre pays d'accueil ? Si oui, à quel niveau ?

5. Quelles sont, selon vous, les principales initiatives entreprises par ce réseau pour contribuer au développement du Maroc ? Quelles opportunités concrètes voyez-vous émerger à ce sujet ?

Axe 3 : Transfert de savoir et d'expertise

6. Le transfert de savoir, de savoir-faire et de technologies vers le Maroc est un levier central de contribution. Quelles mesures ou outils recommandez-vous pour en renforcer l'impact ?

Axe 4 : Obstacles et défis rencontrés

7. Quels sont les obstacles que vous avez rencontrés dans vos démarches d'investissement ou de valorisation de vos compétences au Maroc ?
- **Sur le plan juridique :**
  - **Sur le plan institutionnel :**
  - **Sur le plan économique :**
  - **Sur le plan social :**
8. À votre avis, quelles sont les réformes juridiques ou institutionnelles **non mises en œuvre** par le gouvernement marocain, mais que vous jugez essentielles pour inciter les MHQ à s'installer ou à investir au Maroc ?

Axe 5 : Recherche, développement et innovation

9. Quelles sont, selon vous, les barrières qui freinent les activités de recherche et d'innovation au Maroc ?
- **Obstacles institutionnels :**
  - **Obstacles juridiques :**
  - **Obstacles technologiques ou liés aux infrastructures :**
  - **Obstacles économiques :**
  - **Obstacles sociaux (manque de compétences, capital humain, etc.) :**

Axe 6 : Attentes et perspectives

10. Quelles sont vos attentes à l'égard des autorités marocaines pour permettre à la diaspora scientifique de contribuer plus activement au développement du pays ?

Axe 7 : Commentaire libre :

10. Souhaitez-vous ajouter un commentaire ou une réflexion libre ?

**Annexe 2 : Synthèse des obstacles identifiés et des recommandations formulées par les interviewés**

Axes	Constats & Obstacles identifiés par les interviewés	Recommandations proposées par les interviewés
<b>Vision stratégique</b>	Absence d'une stratégie nationale intégrée et cohérente pour la mobilisation des MHQ. Programmes fragmentés (TOKTEN, FINCOME, Maghrbcom), sans continuité ni articulation sectorielle ou territoriale.	Élaborer une stratégie nationale multisectorielle de mobilisation des MHQ, alignée sur les priorités économiques, scientifiques et technologiques du pays.
<b>Coordination institutionnelle</b>	Faible coordination entre ministères, agences, universités, centres de recherche et collectivités territoriales. Cloisonnement des initiatives.	Créer une structure centrale de coordination, ou mieux, une Agence nationale dédiée à la diaspora scientifique, dotée de pouvoirs contractuels, de financement et de suivi.
<b>Cadre juridique et administratif</b>	Rigidités procédurales, lenteur des démarches, manque de reconnaissance des diplômes, difficulté à contractualiser avec les institutions marocaines.	Réformer le cadre juridique et réglementaire : reconnaissance des carrières internationales, contrats souples, guichet unique, flexibilité dans la gestion des projets.
<b>Valorisation et reconnaissance</b>	Sentiment de marginalisation, absence de reconnaissance symbolique et scientifique. Faible visibilité des expertises de la diaspora dans les programmes publics.	Intégrer les MHQ comme partenaires à part entière, valoriser leur expertise via des accords formalisés, postes de responsabilité, partenariats durables.
<b>Rapport Offre / Demande de compétences</b>	Décalage entre les compétences offertes par la diaspora et les besoins exprimés localement (souvent mal définis ou flous).	Mettre en place une veille technologique et scientifique active, portée par l'État, les régions et les réseaux de diaspora, pour détecter les opportunités de co-développement.
<b>Ancrage territorial</b>	Projets proposés aux MHQ souvent ponctuels et détachés des réalités locales ; peu d'interactions avec les universités régionales, CRI, PME, etc.	Territorialiser les initiatives en impliquant les acteurs locaux (régions, universités, entreprises) dans la définition des besoins et la co-construction des projets.
<b>Culture organisationnelle</b>	Méfiance vis-à-vis des initiatives externes ; primauté du contrôle a priori ; culture institutionnelle centralisée et rigide.	Promouvoir une culture de l'innovation ouverte : pilotage par objectifs, autonomie contractuelle, accueil des porteurs de projets extérieurs.
<b>Rôle des réseaux diasporiques</b>	Faible intégration des associations scientifiques et techniques dans les dispositifs nationaux. Actions dispersées et souvent limitées à l'entraide.	Soutenir et structurer les réseaux de la diaspora qualifiée en leur confiant des missions thématiques ou sectorielles (santé, IA, transition verte, etc.).
<b>Suivi et évaluation</b>	Absence de mécanismes de suivi, d'évaluation ou de capitalisation des projets de diaspora.	Mettre en place un système de suivi-évaluation des programmes diaspora avec indicateurs d'impact (recherche, emploi, innovation, brevets, etc.).