

Chapitre 3: L'insertion des marocains résidant à l'étranger dans le marché du travail des pays d'accueil

Khalid SOUDI¹⁶

Introduction

La situation des immigrants sur le marché du travail est étroitement liée à leurs capacités de travail et au redéploiement de capital humain dans un environnement institutionnel, économique et socioculturel marqué par les inégalités de chance et les attitudes discriminatoires. C'est pourquoi ce capital humain n'est pas toujours le principal déterminant de l'insertion et de la promotion professionnelles, sachant qu'il n'a d'ailleurs pas un effet homogène sur le temps passé en emploi ou à rechercher un emploi. Il est à rappeler que ce dernier dépend des modalités d'insertion, marquées notamment par l'emploi sous contrat à durée déterminée, de l'expérience professionnelle acquise, de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, du nombre d'années passées dans le pays d'accueil, des traitements différentiels subis, etc.

L'insertion des étrangers dans le marché du travail, est un élément essentiel de leur intégration dans les sociétés d'accueil. Outre l'occupation d'emplois indécents, les migrants ont des difficultés à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs études. Les obstacles qui se présentent aux divers migrants à la recherche d'un emploi concernent la maîtrise de la langue, le manque d'expériences professionnelles, l'équivalence des titres acquis, etc.

Certes, les indicateurs traduisant l'insertion des migrants sur le marché du travail, particulièrement le taux d'activité et son corollaire le taux de chômage, tendent à s'aligner sur ceux des autochtones, à mesure que s'allonge leur séjour au pays d'accueil. Il n'empêche que l'analyse portant sur ces deux indicateurs permettra d'examiner d'abord les déterminants de l'insertion économique des nouveaux immigrants et d'aborder ensuite une évaluation du processus d'adaptation des divers groupes d'immigrants au cours de leurs premières années de séjour dans les pays d'accueil.

De par l'ancienneté du processus migratoire qu'a connu le Maroc, la présence des MRE actifs sur le marché du travail des pays d'accueil offre un panorama de leur répartition par secteur d'activité, statut professionnel, groupes socioprofessionnels, branche d'activité économique, régularité dans l'emploi et qualifications. La différenciation de ce panorama selon le portrait des MRE, sans reléguer tant que faire se peut son aspect gendrieriel, est un élément indéniable pour comprendre leur diffusion professionnelle et la segmentation du marché du travail eu égard à leur insertion économique.

¹⁶ Statisticien-Démographe au Haut-Commissariat au Plan

D'emblée, au-delà de l'entrée dans la vie active qui s'avère difficile pour les nouveaux immigrants, les plus anciens, à plusieurs moments de leur vie professionnelle, sont confrontés au développement de nouvelles compétences, au brassage professionnel et à la sélection. Dans ce contexte, la fréquence des changements constatés est synonyme d'une mobilité professionnelle régie par des facteurs ayant trait au contexte conjoncturel, au développement des aptitudes individuelles, à l'égalité des chances, etc.

Il en résulte, tout en changeant d'emploi ou de position professionnel, que les MRE connaissent une mobilité soit ascendante soit descendante. Pareil mouvement peut se reproduire à la fois au cours de l'existence d'un individu (mobilité intragénérationnelle) ou encore en cours de carrière et au cours de la succession d'une ou plusieurs générations (mobilité intergénérationnelle). Dans le cas de la mobilité intergénérationnelle, le phénomène dépend du degré d'indépendance qui régit le processus de la distribution sociale des individus.

De tous les facteurs facilitateurs de l'insertion économique, l'environnement du travail en est le plus ostentatoire. Il est à la fois cause et signe des modifications qualitatives qui conditionnent l'insertion ou l'exclusion. Le droit à l'indemnité de chômage, le régime de l'horaire du travail, le statut réglementaire de l'emploi, la généralisation des prestations sociales, les pratiques xénophobes des employeurs, les facilités pour les pratiques culturelles, etc., constituent les principaux facteurs qui conditionnent l'insertion économique des MRE.

Bref, ces différents points sont de nature à clarifier la situation des MRE sur le marché du travail des pays hôtes. En partant des données de l'enquête sur l'insertion socioéconomique des MRE dans les pays d'accueil de 2005, comme matière d'informations, il serait question d'analyser les modes d'insertion des MRE dans l'activité et l'emploi et d'appréhender le degré de leur mobilité professionnelle. Cinq axes d'analyse seront abordés :

- ✓ le premier présentera la problématique et le cadre d'analyse sur la base d'une revue de la littérature sur la question.
- ✓ le second axe mettra en exergue les différentes caractéristiques de l'accès des MRE au marché du travail des pays hôtes.
- ✓ le troisième axe examinera la diffusion professionnelle et la répartition sectorielle de MRE actifs, avec une appréciation préliminaire du degré de segmentation du marché du travail des pays d'accueil et de cloisonnement des espaces de travail afférents aux MRE.
- ✓ le quatrième axe analysera l'importance des mouvements socioprofessionnels des MRE dans la vie active via deux approches complémentaire de la mobilité professionnelle : la mobilité intergénérationnelle et la mobilité intragénérationnelle.

- √ le dernier axe est centré sur les conditions de travail des MRE en vue de comprendre l'ampleur et la profondeur des rapports différenciés auxquels sont soumis les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil.

1. Problématique et cadre conceptuel d'analyse

Au préalable, il importe de préciser que les travaux consacrés à l'insertion économique des migrants dans le marché du travail, dimension essentielle du processus général d'intégration dans la société d'accueil, sont d'apparition relativement récente et rattrapent de plus en plus le domaine d'intérêt des chercheurs appartenant à différents horizons. En effet, après une période marquée par la rareté des données sur le sujet, la diversité des travaux s'y rapportant bien qu'elle assure un flux de connaissances, elle ne manque pas de susciter un besoin de théorisation et de conceptualisation. Du point de vue méthodologique, ces travaux tentent d'analyser l'insertion économique moyennant une gamme d'indicateurs et de techniques quantitativistes sans qu'ils soient placés dans un cadre conceptuel et analytique.

Les connaissances accumulées sur l'insertion économique des émigrants forment un large spectre et une forte division sur l'interprétation à donner aux évolutions en cours, allant d'une conception de l'intégration qui insiste sur les efforts fournis par les immigrés et sur les ressources/capital humain dont ils disposent pour s'intégrer, à une conception qui oriente son attention sur les capacités et les incapacités des pays d'accueil à intégrer ces nouveaux arrivants (Meurs & al, 2005).

1.1. L'insertion, l'intégration et l'assimilation des immigrés : quelques précisions conceptuelles

Sur le plan de la sémantique, il est essentiel d'établir une démarcation dans l'utilisation des concepts en lien étroit avec les questions qui touchent à la migration internationale et au marché du travail, à savoir insertion, intégration et assimilation. L'insertion se réfère généralement aux questions économiques dans le monde professionnel, l'intégration s'élargit pour couvrir différentes dimensions de la vie humaine, économique, sociale, culturelle, civique et politique, mais sans exiger l'abandon de l'identité, tandis que l'assimilation va plus loin et suggère un changement complet de culture (Héran, 2002).

En comprenant la dimension d'autonomie culturelle, l'intégration se démarque nettement de l'assimilation, elle autorise les dissemblances sur le plan des perceptions culturelles et des pratiques de la famille, de la société, etc. (Böhning & Zegers de Beijl, 1995). Etant donné que la dimension culturelle n'a guère d'incidence directe sur le marché du travail (temps consacré à la prière par exemple), puisqu'elle ne peut justifier ou déclencher un comportement discriminatoire vis-à-vis des migrants, l'insertion dans le marché du travail peut être formulée par l'égalité de chances et de traitement des

groupes comparables de travailleurs de telle sorte qu'ils bénéficient d'opportunités et de résultats comparables en termes d'emploi, de rémunération, de situation socio-économique et des autres caractéristiques pertinentes du marché du travail (Böhning & Zegers de Beijl, 1995).

Grosso modo, la notion d'intégration – dans le contexte de l'intégration¹⁷ des immigrés – tente de profiler le processus au cours duquel les immigrés s'établissent dans le tissu économique et social des pays d'accueil et l'adaptation à leurs valeurs et à leurs normes culturelles et sociales (Irén, 2004). En résultant de ce processus, les immigrés apprennent l'usage de la langue de la population d'accueil, les valeurs et règles de la culture locale, s'intègrent dans les institutions et le marché du travail du pays d'accueil et constituent leurs réseaux relationnels.

C'est dire que ce processus est multiforme et s'aborde sous des angles multiformes allant de la marginalisation complète, durant ses premières phases, à l'insertion totale, au cours de ses phases avancées. Les contours et le contenu spécifique de l'intégration des migrants, montrent qu'il s'agit d'un processus impliquant deux acteurs : d'une part, la personne qui entreprend de s'intégrer et, d'autre part, la société d'accueil qui s'évertue de contribuer à la réalisation de cet objectif.

1.2. A propos des déterminants de l'insertion économique dans le marché du travail

Tout lecteur se versant dans la littérature sur le domaine en question, se rend compte que les écrits sur l'insertion économique des immigrants dans le marché du travail des pays hôtes ne manquent pas. Cependant, cet engouement scientifique demeure loin de dégager une vision claire du phénomène en raison tantôt des controverses qui traversent les travaux des chercheurs, tantôt de la complexité de la question de la migration internationale, de par son histoire, et de l'enchevêtrement des disciplines qui interviennent dans ce domaine. D'emblée, entre l'abondance et la faiblesse des recherches établies, se posent deux constats majeurs, à savoir, le manque de données élargies et l'étroitesse des indicateurs de mesure. Pareilles lacunes ne peuvent évidemment qu'atermoyer le test des hypothèses jusqu'alors posées, dont les principaux contenus et traits sont succinctement ci-dessous relatés.

La littérature sur les théories microéconomiques de l'immigration permet de distinguer deux principaux courants sur l'insertion économique et l'équité sociale. Le premier est mis en exergue par les travaux des économistes néo-classiques (Becker,

¹⁷ Dans certains cas, l'intégration n'est pas une notion pertinente lorsqu'il s'agit de la migration temporaire : membres des professions libérales, négociants ou autres personnes hautement qualifiées exerçant dans les entreprises multinationales, travailleurs associés à certains projets ; travailleurs sous contrat spécifique de travail, admission des non ressortissants à des fins de formation, etc. A quelques exceptions près, la durée de séjour de ces types de migrants est généralement brève et non permanente.

1971 ; Ehrenberg et Smith, 1982, in Zhu, 2005) selon lesquels les travailleurs immigrés sont traités selon leur capital humain. La récompense économique y afférant dans un marché du travail concurrentiel serait égalitaire à celle des actifs natifs. A cet égard, les actifs immigrants et leurs homologues natifs sont insérés et traités de la même manière.

Quant au deuxième courant (Farley et Allen, 1986 ; Feagin 1978 in Zhu, 2005), il considère que les immigrés, abstraction faite à leurs compétences et qualifications professionnelles, sont systématiquement discriminés¹⁸ sur le marché du travail du pays d'accueil. Victimes des préjugés, préjugices, attitudes négatives, issus tant des employeurs que des employés et consommateurs, les immigrants se heurtent à une insertion économique difficile voire sélective qui ne manque pas à les obliger à se cantonner à des activités subalternes. Pareil mécanisme explique en partie les retards structurels dans l'ascension professionnelle de la population immigrante.

En France, différents travaux ont mis en exergue que l'intégration des immigrés et de leurs enfants s'effectue rapidement, quelle que soit l'origine nationale, dans le domaine des pratiques linguistiques, de la culture et des loisirs, des comportements démographiques. En revanche, les difficultés d'insertion sur le marché du travail persistent en raison, entre autres, de la dégradation de l'emploi au cours des années 1980 et 1990. Cette situation qui est plus préoccupante pour les immigrants maghrébins, l'est moins pour les immigrants d'origine portugaise. Tel décalage est un indice de l'existence de discrimination à l'embauche selon les origines (Héran, 2002).

Depuis les années 1990, une quantité importante des travaux se sont intéressés à l'insertion économique des immigrants et leurs positions sur le marché du travail en termes de segmentation et de discrimination. Akbari (1999) et Reitz (2001) ont mis en évidence que le capital humain des immigrants n'a cessé d'augmenter depuis les deux dernières décennies, et que paradoxalement les nouveaux arrivants s'insèrent difficilement sur le marché du travail. De ces constats, les auteurs considèrent que le déclin de la performance économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail est imputable plutôt aux conditions économiques et aux pratiques discriminatoires qu'à leurs compétences.

L'insertion économique des immigrants est étroitement liée aux caractéristiques spécifiques des individus de telle sorte que des immigrants possédant des attributs différents vont donner lieu à différentes manifestations selon les marchés du travail (Borjas, 1987 in Zhu, 2005). Trois éléments désavantagent à des degrés variables la

¹⁸ Selon le BIT, il y a discrimination quand les ressortissants non-locaux n'ont droit qu'à un traitement inférieur par rapport aux natifs, en dépit d'une éducation, de qualification et/ou d'une expérience comparables. Les travaux menés sous les auspices du BIT (Böhning, 1995) ont permis de constater que la discrimination à l'encontre des migrants actifs est une attitude répandue qui persiste. Elle est fréquemment observée en matière d'accès à des postes du travail et à des possibilités de formation, d'affectation de travail, de promotion dans les entreprises et de conditions de travail et d'emploi.

situation initiale des immigrants sur le marché du travail. D'abord, bien qu'une partie des immigrants soient sélectionnés parmi les meilleurs travailleurs du milieu d'origine, le capital humain étranger est généralement considéré comme valeur moindre sur le marché du travail du pays d'accueil (Hum & Simpson, 2003). Pareille situation s'explique plausiblement par le degré insuffisant de transférabilité des compétences entre les deux marchés du travail ou par les pratiques discriminatoires à l'emploi. Ensuite, étant donné qu'une frange importante des migrants est afférente aux descendants de la première génération, leur insertion dans le marché du travail sera également difficile en raison de leurs compétences plus faibles (Borrel & Glaude, 2002). Enfin, la montée de la migration clandestine ne peut qu'exacerber la situation difficile de l'insertion économique des immigrants dans les pays hôtes.

Sur le plan macro-économique, depuis les années soixante-dix, trois facteurs ont imprégné négativement l'insertion économique des non ressortissants dans les pays hôtes. Le premier de ces facteurs a été l'augmentation des prix pétroliers en 1973/74 et 1979/80 ; le deuxième est relatif à la révolution technologique récente mettant l'accent sur les qualifications ; et le troisième, la concurrence et l'implication accrue dans l'économie mondiale des économies émergentes asiatiques de Singapour, de Hong Kong, de la république de Corée, de Taïwan, de la Chine, de l'Inde, etc. Le rapport de 1995 du BIT sur l'Emploi dans le monde a mis en évidence que c'est la technologie nouvelle qui est la cause fondamentale des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs non qualifiés dans les pays industrialisés, mais qu'il n'est pas déraisonnable de conclure que les échanges commerciaux avec le sud ont été en partie à l'origine de la perte d'emplois non qualifiés et des écarts croissants de salaires dans le Nord (BIT, 1995).

La forme la plus visible de non insertion dans le marché du travail est la prépondérance du chômage déclaré. Les migrants de la première et de la deuxième génération présentent des taux de chômage constamment supérieurs à ceux des ressortissants des pays d'accueil. Selon l'enquête sur la population active dans la communauté européenne, réalisée par l'EUROSTAT en 1993, le taux de chômage en France était de 10,8 % pour les natifs contre 20,6 % pour les migrants. Ces proportions étaient respectivement de 4,9 % et 14,1 % à la république fédérale d'Allemagne, et de 5,7 % et 19,6 % au Pays-Bas. Quelques soient les facteurs contribuant à ces résultats - surreprésentation dans les activités non qualifiées, discrimination à l'emploi, etc. -, le chômage demeure au fil des années l'incarnation de la désinsertion économique du marché du travail puisqu'il influe à la baisse sur le revenu des immigrants.

Dans ce cadre il est à signaler qu'en France, premier pays d'accueil des MRE, le niveau de vie des migrants -approché par le revenu disponible par unité de consommation- est significativement inférieur à celui des ménages autochtones de près

de 26,0 % en moyenne. Un cinquième (20,0 %) des ménages dans cette population, dont la personne de référence est d'origine du Maghreb, vivent d'ailleurs en dessous du seuil de pauvreté¹⁹, soit 602 euro par mois, à comparer à 6,2% des ménages sur la population totale (Milhoud, 2006).

Si l'on peut caractériser l'insertion économique comme étant l'égalité d'opportunités et de revenus pour des groupes comparables, les structures de mobilité devraient révéler s'il y a intégration ou désintégration (Böhning, 1995). La mobilité sociale ascendante est une des manifestations les plus frappantes de la modernité et du développement économique. Plusieurs années après leur entrée dans le pays d'accueil, de nombreux migrants ont connu une forme quelconque de mobilité socio-économique.

Cependant, force est de constater que la première génération, en dépit de son ancienneté, n'a pas débouché sur des structures de mobilité similaires à celles des groupes comparables des pays hôtes. De surcroît, la seconde génération de migrants, présentant des profils linguistiques et culturelles proches à leurs pairs locaux en raison notamment de l'acculturation et de la socialisation des institutions du pays d'accueil, n'a pas bénéficié des structures de mobilité similaires à celles des jeunes travailleurs locaux. Dans ce cadre, différents travaux ont mis en exergue que ces écarts sont dus essentiellement à la discrimination à l'emploi. Il existe de nombreux éléments probants indirects (Zegers de Beijl, 1990 in Böhning, 1995), voire des preuves tangibles, notamment dans les pays traditionnels d'immigration (Goldberg, 1995 ; Mourinho, 1995 in Böhning, 1995 ; Böhning, 1995 ; Zhu, 2005 ; Meurs et al, 2005).

Aux États-Unis d'Amérique, deux hypothèses émergentes expliquent les évolutions en cours sur l'intégration et la mobilité des immigrants. La première est celle d'un déclassement (downward assimilation), mettant en évidence la théorie de l'assimilation segmentée, c'est-à-dire que la mobilité intergénérationnelle s'effectue selon des modalités socialement différenciées en aboutissant à une entrée dans la couche sociale d'élites (mainstream) pour une partie très limitée des descendants d'immigrés et dans la couche sociale inférieure pour la majorité restante (Portes, 1996 ; Zho, 2001 ; Portes & Rumbaut, 2001 in Simon 2004). Quant à la deuxième hypothèse, elle contredit la première et considère que l'assimilation produit toujours ses effets positifs en termes de mobilité ascendante intergénérationnelle (Farley & Alba, 2002 ; Alba & Nee, 2003 in Meurs & al, 2005).

À l'instar de Borjas (1999), les chercheurs économistes, opérant dans le domaine de la migration internationale, ont analysé les gains obtenus par les immigrés, puis ont essayé d'appréhender les paramètres favorisant ou contraignant la mobilité intra et

¹⁹ Malgré un niveau de vie globalement contraint, les RME font preuve d'une grande générosité en assurant avec assiduité des transferts au Maroc. D'après Bank Al Maghreb, le montant des transferts a atteint 3,55 milliards € en 2004, dont 45% viennent de France et 25,0 % d'informel sur le total transféré.

intergénérationnelle. Ils ont signalé que les compétences linguistiques et la constitution de réseaux d'information et de relations dans le pays hôte, comptent parmi les principaux facteurs agissant sur la convergence des situations sociales entre immigrés et ressortissants locaux. Par rapport aux secondes générations, les niveaux scolaires atteints et les caractéristiques de l'environnement familial et celui de la communauté apparaissent déterminants pour leur mobilité sociale.

Toutefois, il serait moins rassurant d'imputer les écarts observés dans les chances d'accès aux biens de toute sorte (réussite scolaire, stabilité de l'emploi, niveau de salaire, etc.) à des différences intrinsèques entre les groupes alors qu'ils peuvent résulter essentiellement de la durée de séjour dans le pays hôte. En effet, les différentes générations d'immigrés ont contribué très inégalement aux flux migratoires selon la date d'entrée au pays d'accueil. Toute comparaison avertie du degré d'insertion économique est appelée donc à tenir compte de ce facteur fort différenciateur de la socialisation et de l'acculturation au sein de la société d'accueil.

En France, les résultats de l'enquête Emploi de l'INSEE montrent que les immigrés actifs sont concentrés au bas de l'échelle sociale. Ils comptent 18,0% d'ouvriers non qualifiés contre 11,0% pour l'ensemble de la population, et 12,0% d'employés sans diplôme contre 6,0%. Les deux tiers sont employés dans la construction ou l'industrie contre un quart pour les ressortissants locaux. Pareils constats élucident que la question d'insertion des immigrés recouvre pour une part la question de l'insertion des ouvriers et des employés non qualifiés dans la société française (Héran, 2002).

A partir de l'analyse de l'insertion professionnelle et sociale sur la base des données de l'enquête MGIS (Mobilité géographique et insertion sociale, 1992), Dayan & al (1996) ont identifié un ensemble d'attributs individuels, différenciant le mieux les parcours professionnels des immigrés par rapport à la population témoin, allant de l'âge, l'ancienneté de l'activité, la durée des études à la maîtrise de la langue française. De plus, le maintien de liens continus avec le pays d'origine, mesuré par des vacances régulières sur place, ne nuit pas à la qualité de l'intégration mais la favorise. Telle assertion est due au fait que les immigrés mal insérés professionnellement n'ont pas les ressources pour prendre en charge les vacances au pays d'origine ou éludent d'afficher sur place les signes de leur insuccès.

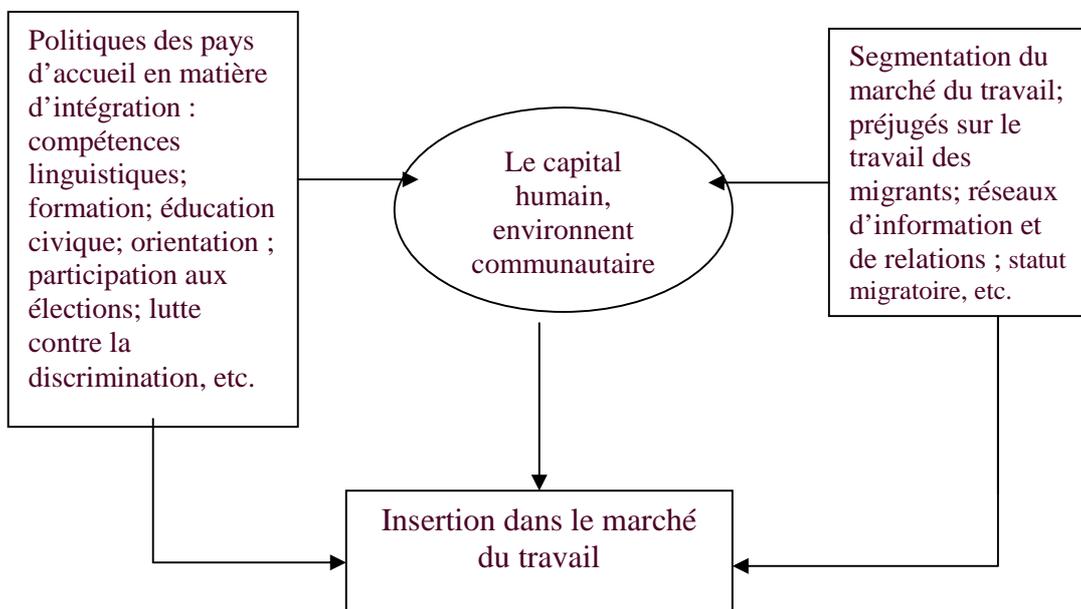
Une autre dimension de la faible insertion économique des immigrés dans le pays d'accueil, est la participation limitée des femmes au marché du travail local. Si, en France, le taux d'activité féminin varie fortement selon le pays d'origine, il demeure cependant maximal chez les immigrées portugaises et deux fois moins chez les femmes venues du Maghreb ou de Turquie. Ces écarts apparaissent figés dans la mesure où ils sont partiellement réductibles à l'ancienneté de l'installation et fortement corrélés avec les niveaux d'alphabétisation et d'instruction (Dayan & al, 1996).

1.3. Cadre conceptuel simplifié de l'insertion dans le marché du travail

En somme, la littérature est formelle, les ressortissants non locaux et les natifs ont des profils spécifiques sur le marché du travail, et ne s'y maintiennent pas dans les mêmes conditions. Mises à part les controverses formulées à l'égard de la mobilité sociale des immigrants, différentes conclusions témoignent que leur insertion économique s'inscrit tantôt dans le prolongement de la segmentation du marché du travail, tantôt dans la persistance des écarts tant dans le capital humain, entre les natifs actifs et leurs homologues non locaux, que dans les opportunités et les revenus pour des groupes comparables. L'une comme l'autre, ces deux conclusions attestent un fait indubitable, à savoir que les migrants actifs éprouvent plus de difficultés que les autochtones actifs pour s'insérer dans le marché du travail.

Le schéma conceptuel, représenté ci-dessous, si simplifié, résume les principales idées qui fondent la problématique et les hypothèses sous-jacentes de l'insertion des immigrants dans le marché du travail. Loin de prétendre appréhender les multiples interactions entre ses différentes composantes, il met en relief quelques facteurs directs et indirects, soulevés précédemment, en mesure d'expliquer le processus d'insertion des ressortissants marocains résidant à l'étranger et d'y identifier quelques déterminants.

Figure 1 : Schéma d'analyse simplifié de l'insertion des immigrants dans le marché du travail des pays d'accueil



Toutefois, la particularité de l'étude sur l'insertion des MRE dans le marché du travail impose certaines contraintes²⁰, dont une des plus importantes est l'aspect méthodologique de l'enquête sur l'insertion socio-économique des MRE dans le pays d'accueil, réalisée pendant la période de transit Juillet-Août en 2005. Il est à souligner que cette dernière ne permet pas d'étudier aussi bien les migrants marocains que les ressortissants des pays d'accueil, et par la même occasion de comparer leurs conditions d'insertion dans le marché du travail.

Une deuxième limite est relative au champ de l'enquête. En effet, d'une part, seuls les migrants marocains résidants en Europe ont été observés, et, d'autre part, parmi ces derniers seuls ceux qui empruntent la voiture et/ou le bateau sont interviewés. Cela étant, les ressortissants marocains résidant en dehors de l'Europe, tout comme ceux utilisant l'avion pour se rendre au Maroc ou retourner aux pays hôtes, pendant les vacances, ont échappé à l'observation. Procéder de telle façon risque d'introduire un biais de sélection qui ne manquera pas d'influer sur les indicateurs à construire et les constats à relever.

²⁰ D'autres contraintes afférentes au plan de sondage sont à souligner, à savoir, l'absence d'une base de sondage actualisée et exhaustive sur les MRE, et la grande mobilité de ces derniers pendant leur séjour au Maroc. Sur le terrain, cette deuxième contrainte se traduit par les difficultés de localiser les MRE (C.E.RE.D, 2005).

Par rapport à la variable à expliquer, à savoir l'insertion dans le marché du travail, de par sa consistance, il n'existe à ce jour pas encore une mesure standard et consensuelle de cette variable conceptuelle. Certains chercheurs la conçoivent comme un processus dynamique qui évolue dans le temps, d'autres l'appréhendent comme une étape bien précise dans le cycle de vie des personnes. Cette dernière définition est celle retenue dans ce travail. Ainsi pour les analyses, il sera question de commenter l'insertion dans le marché du travail des pays hôtes au moment de l'enquête en tant que reflet du parcours professionnel et des changements dans le cursus de formation et d'éducation.

Pour les besoins de l'analyse, le recours est essentiellement fait aux données émanant de l'enquête sur l'insertion socio-économique des marocains résidant à l'étranger dans les pays d'accueil, réalisée par le Haut Commissariat au Plan en 2005, dont l'un des principaux objectifs est de renseigner sur la situation de l'emploi et le parcours professionnel des MRE. Les informations fournies par cette enquête permettent également d'appréhender la mobilité socioprofessionnelle selon deux possibilités : d'un côté, la mesure de la mobilité intergénérationnelle via la comparaison des profils professionnels et éducatifs des parents et de leurs descendants actifs, et, de l'autre, la mesure de la mobilité intragénérationnelle en juxtaposant les structures socioprofessionnelles des MRE au début de la vie active et au moment de l'enquête.

2. L'accès au marché du travail : la migration est-elle réellement un atout pour tous les MRE ?

2.1. Niveau d'activité

Avant d'aborder l'analyse des résultats, il est essentiel de mentionner que la migration des MRE est, historiquement parlant, structurellement liée au marché du travail européen. D'après Sayad (1979), les migrants sont définis en tant que force de travail, dont le calendrier peut être provisoire, temporaire, en transit. Cependant, à partir des années 1980 et 1990, ce lien intrinsèque s'est marqué par un revirement important, à savoir le repli de l'émigration peu qualifiée et la montée de l'émigration qualifiée et du mouvement de reformation familiale (Borrel, 2000). La concomitance de ces changements dans le flux d'immigration avec les restructurations industrielles et la montée consécutive d'un chômage de masse, a donné lieu à une transformation profonde de la structure d'activité des migrants, marquée entre autres par la féminisation de la population immigrée (Meurs & al, 2005 ; Borrel, 2000).

De par les statistiques européennes, il est relevé, généralement, que les migrants sont caractérisés par un taux d'activité moins important que celui des natifs. D'emblée des écarts notables s'affichent dans ce domaine entre femmes et hommes. En se fixant à 74.6 %, le taux d'activité des MRE masculins avoisine celui des autochtones des pays

classiques d'immigration -France, Belgique, Espagne, Pays-bas, Italie- (cf. tableau 2). Ce rapprochement est également observé par rapport à l'ensemble des migrants résidant dans ces pays hôtes.

Tableau 1 : Niveau de participation des MRE âgés de 15 ans et plus au marché du travail des pays d'accueil

Sexe	Participation au Marché du travail (en %)			Total	Taux d'activité	Taux de chômage
	Actif occupé	Chômeur	Inactif			
Homme	69.7	4.9	25.4	100.0	74.6	6.5
Femme	30.3	4.4	65.3	100.0	34.7	12.9
Ensemble	52.5	4.6	42.9	100.0	57.1	8.2

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Quant à la participation des femmes MRE au marché du travail local, elle demeure très limitée, soit un taux d'activité de 34.7 %. L'étroitesse de ce taux est bien évidente par rapport non seulement aux femmes natives mais également vis-à-vis des femmes étrangères dans l'espace du travail des pays d'accueil (cf. tableau 2).

Cette distanciation dans l'activité entre les deux sexes des MRE est à rechercher dans la genèse des flux migratoires qu'a connus le Maroc indépendant. En effet, l'émigration vers l'Europe, à la fois des marocains et étrangers, français et ibériques particulièrement, était essentiellement une émigration de personnes actives masculines entraînant une réduction non négligeable des effectifs des groupes d'âge 25-44 ans. Entre 1960 et 1971, plus de 400 000 actifs masculins ont quitté le pays pour s'installer à l'étranger (CERED, 1992).

Un autre facteur explicatif réside dans le changement qu'ont connu la nature, la répartition et l'orientation des flux migratoires vers l'Europe, après les crises énergétique et économique des années 70 et 80. En effet, durant et après ces périodes de crises, l'évolution positive du nombre d'émigrants a été essentiellement imputée à la politique de regroupement familial (C.E.R.E.D, 1993). Ainsi, les MRE qui étaient essentiellement adultes et actifs se sont progressivement féminisés et rajeunis. Pareille évolution s'est incarnée, entre autres, par un taux de dépendance très accentué et une participation limitée des épouses au marché du travail (C.E.R.E.D, 1993).

Cependant, force est de constater que l'insertion des femmes MRE dans le marché du travail se confirme au fil des années. A titre indicatif, en France, où les données sur les immigrés marocains sont les plus détaillées, le taux d'activité des femmes

marocaines est passé de 10.8 % en 1982 à 20.2 % en 1990 (Recensement de la population française, 1980 et 1990 in C.E.R.E.D, 1993). En 2005, d'après les données de l'enquête ISE-MRE-PA, ce taux avoisine 39.0 % (cf. tableau 2). Cette augmentation du taux d'activité des femmes MRE est essentiellement due à l'arrivée sur le marché du travail français des jeunes générations plus qualifiées et plus souvent actives que leurs aînées.

En effet, parmi les facteurs conditionnant l'offre de travail des femmes immigrées, on retrouve les mêmes déterminants que pour l'ensemble de la population autochtone, à savoir : l'effet de génération, le niveau de formation et l'activité de la mère ou du conjoint, le nombre d'enfants à charge et le statut professionnel du père ou du conjoint (Borrel & Glaude, 2002). De surcroît, d'après Dayan & al (1995), deux facteurs ont fortement imprégné ce changement dans l'activité des femmes MRE : le fait de parler le français et la durée de présence en France (l'effet de ce dernier déterminant sera ci-dessous testé).

L'une des conditions de l'insertion économique des immigrés est de se prémunir contre le chômage pour garantir sa subsistance dans les pays d'immigration, car il implique non seulement une perte des ressources pécuniaires dans l'immédiat, mais également une perte de rendement sur les investissements en capital humain. Pour les immigrés, le chômage a aussi de graves conséquences sociales et politiques dans la mesure où ceux qui sont dans l'impossibilité de s'insérer dans le marché du travail, seraient fortement exposés à la marginalisation et à l'exclusion sociale.

Parmi la population active observée par l'enquête ISE-MRE-PA en 2005, 8.2 % sont des chômeurs. Bien évidemment, la vulnérabilité au chômage est plus importante chez les femmes MRE que chez leurs homologues hommes, soit respectivement un taux de chômage de 12.9% et 6.5%. Cependant, avant de tirer toute conclusion sur ces différences globales, il faut signaler un biais qui peut imprégner ce type d'analyse. Il est probable que parmi les MRE rares sont ceux qui sont en chômage et se rendent au pays pour passer les vacances, et particulièrement pendant la période préférée des congés juillet – août, en raison notamment des frais dispendieux générés par le voyage et sur place. D'autant que les immigrés en chômage éludent d'afficher sur place les signes de leur insuccès. De surcroît, il est reconnu que cette période des vacances est une aubaine pour les chômeurs pour réaliser des heures de vacations en tant qu'intérimaires, tout comme l'exercice des activités saisonnières.

À considérer exclusivement la sous-population des chefs de ménage, ce constat se confirme davantage. En effet, le taux de chômage de ces derniers est pratiquement faible, il est de l'ordre de 4.9%, soit 7.6% pour les cheftaines contre 4.8% pour les chefs de ménage masculins. Autrement dit, la majorité des chômeurs observés par l'enquête est prise en charge par au moins un actif occupé membre du ménage. Ceci dit, le niveau,

la nature et la structure du chômage relevés par l'enquête demeurent propres aux MRE ayant passé leurs vacances au Maroc. En dépit de cette limite, on note d'importants écarts gendoriels en termes de chômage. Etant plus occupés que les femmes, les hommes sont deux fois moins touchés par le chômage que ces dernières.

2.2. Activité des MRE selon le sexe et le pays d'accueil : des déséquilibres persistants

Malgré l'ancienneté du flux migratoire des MRE et les changements dans la structure de leur qualification, des différences importantes persistent en termes d'insertion sur le marché du travail entre les natifs, les MRE et le reste des immigrés dans les pays hôtes. En effet, force est de constater que les MRE et le reste des immigrés ont des taux d'activité tantôt supérieurs, tantôt inférieurs à ceux des natifs selon les pays d'accueil. En Espagne et en Italie, les MRE tout comme le reste des immigrés ont un taux d'activité plus élevé que celui des nationaux.

Tel constat reste vérifié dans les différents pays d'accueil où les migrations à des fins d'emploi prédominent. En revanche, en France, en Belgique, aux Pays-Bas et dans les pays du Nord, notamment en Suède et en Danemark, qui reçoivent traditionnellement un nombre important de réfugiés, les MRE et le reste des immigrés sont moins actifs que les autochtones.

Dans tous les pays hôtes, les femmes MRE ont un taux d'activité systématiquement inférieur à celui observé chez leurs homologues hommes. Allant de 24 à 60 point en pourcentage, l'écart des taux observé atteint son apogée en Italie. Cette configuration de l'emploi des MRE selon le sexe, est également observée chez les ressortissants locaux et le reste des immigrés mais avec moins d'acuité.

Tableau 2 : Taux d'activité et taux de chômage des natifs, immigrants et MRE par sexe dans quelques pays d'accueil

Origine des actifs	Pays d'accueil									
	Belgique		Espagne		France		Italie		Pays-bas	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans										
Natifs ²	73.3	57.0	77.3	50.9	75.1	63.3	73.6	46.6	84.9	67.2
Immigrants ²	72.4	41.0	85.4	59.1	76.6	48.6	87.7	50.7	69.5	49.0
MRE ¹	69.3	30.7	91.1	32.1	68.2	38.6	90.2	30.1	61.5	27.7
Taux de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans										
Natifs ²	4.6	7.0	9.3	19.8	7.1	10.7	8.0	13.9	1.9	2.9
Immigrants ²	14.2	16.5	12.9	17.2	17.1	23.9	7.4	21.3	4.7	7.0
MRE ¹	13.3	14.9	3.1	18.6	8.7	18.6	2.1	9.8	6.7	10.2

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ». (<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8104012E.PDF>)

Dans un premier temps, pareille configuration illustre par là même l'importance des difficultés d'insertion sur le marché du travail des femmes MRE dans les pays d'accueil. Ces constats confirment que les femmes MRE sont donc à la fois moins actives et nettement plus exposées au chômage sur le marché du travail des pays d'accueil. Ce qui, d'ores et déjà, constitue un handicap sérieux à l'insertion socio-économique d'une frange non moins importante des MRE.

Aussi faut-il rappeler que ces différences sexuelles demeurent fortement ancrées dans le marché du travail marocain. A titre indicatif, en 2004, le taux d'activité de la population citadine âgée de 15 ans et plus est de 72.5 % pour les hommes contre seulement 20.8 % pour les femmes (HCP, 2004). Cette nouvelle donne fait esquisser des modèles contrastés de participation au marché du travail des pays d'accueil qui tendent à reproduire des clivages d'origine.

2.3. Insertion des MRE dans le marché du travail : quelques facteurs de différenciation

La participation au marché du travail dépend en général des caractéristiques individuelles, telles que l'âge, le capital humain, l'environnement familial. En outre, pour les immigrants, il est reconnu à travers différentes études que cette participation est étroitement liée à la durée de séjour. L'exploration de ces liens s'avère à la fois utile et épineuse. En effet, d'une part, telle exploration permet d'appréhender les facteurs conditionnant le niveau d'emploi des MRE, et, d'autre part, ceteris paribus, l'absence de données sur la population témoin, à savoir les natifs actifs, rend cette exploration incapable de cerner les facteurs liés aux traitements différentiels impactant négativement l'espace du travail afférent aux MRE.

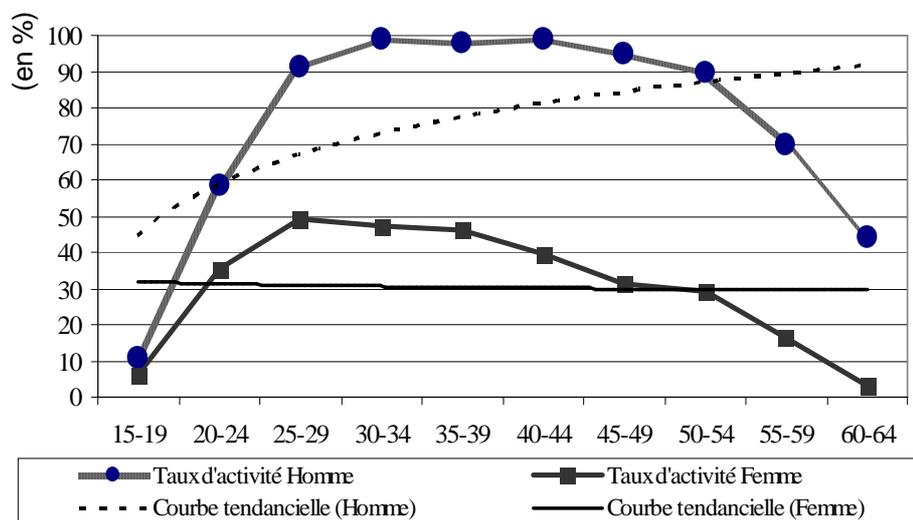
La première constatation émergeant du graphique 1, ci-dessous, est qu'il existe une relation quadratique en forme de U inversé entre l'accès au marché du travail et l'âge. La demande d'emploi des MRE sur le marché du travail des pays d'accueil, s'accroît avec l'âge pour plafonner dans une plage d'âge de 30 à 44 ans pour les hommes et de 25 à 34 ans pour les femmes. Puis, elle commence à décroître mais d'une façon plus rapide pour les premiers que pour les secondes.

Etant donné que l'âge est synonyme, dans une certaine mesure, de l'accumulation du capital humain, de l'importance des liens personnels, de l'établissement des réseaux informationnels et de l'accumulation de l'expérience, cela signifie que sur le marché du travail les MRE les plus âgés sont relativement plus avantagés que les moins âgés. En outre, vu que la majorité des MRE occupent des activités d'artisans/ouvriers qualifiés des métiers artisanaux et de manœuvres/manutentionnaires et assimilés, soit près de 46.0% des cas, les plus âgés parmi eux seront désavantagés par rapport aux plus jeunes sous l'effet notamment de la concurrence.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Graphique 1 : Taux d'activité des MRE selon les tranches d'âge et le sexe



Si le rôle de l'éducation et de la formation dans la performance des connaissances, des qualifications et des capacités de perception n'est plus à démontrer, il importe de reconnaître que le cursus scolaire est une composante fondamentale de la politique d'emploi et de l'insertion sociale. Différents chercheurs opérant dans le domaine de la migration internationale (Piché et al, 2002 ; (Chiswick & Miller, 2003 ; Goza et De Maris, 2003 in Zhu 2005)), ont souligné sur la base des études approfondies que le niveau d'éducation est un des déterminants les plus importants de l'insertion économique des immigrants.

Au préalable, il importe de notifier, d'après les estimations de l'enquête IS-MRE-PA 2005, que près d'un quart des MRE actifs sont sans diplôme, 56.2 % des cas sont diplômés de l'enseignement fondamental ou de l'enseignement secondaire. Quant au reste, il est ventilé comme suit : 12.6% des MRE actifs ont un diplôme supérieur, 2.7 % un diplôme de technicien et 3.9% un diplôme de qualification ou assimilé. Cette caractéristique saillante des MRE actifs est une préoccupation centrale dans la mesure où elle peut constituer une pierre d'achoppement pour une pleine insertion économique et une intégration socioculturelle.

En dépit de cette faible articulation entre le niveau de diplôme et l'activité des MRE, force est de constater que le fait d'avoir un diplôme ou un niveau scolaire plus important procure aux femmes MRE une participation importante au marché du travail des pays d'accueil. Ceteris paribus, par rapport aux femmes non diplômées, le taux d'activité féminine augmente de près de 22 points en pourcentage pour les diplômées de l'enseignement secondaire. Cette augmentation atteint 29 et 45 points en pourcentage

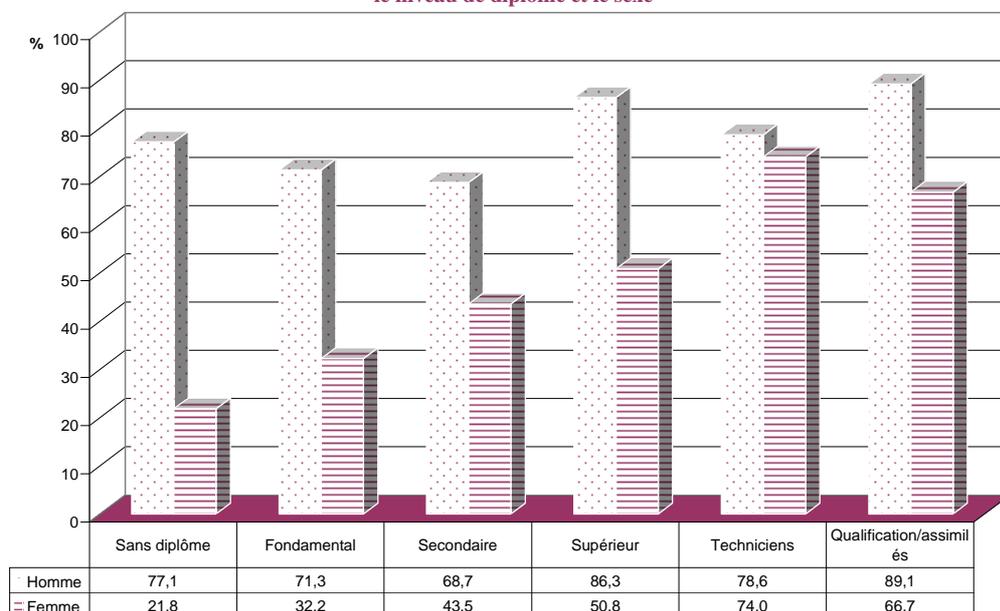
Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

respectivement pour les diplômées de supérieur et en qualification professionnelles et assimilées, et culmine pour les techniciennes, soit une augmentation de près de 52 points en pourcentage.

Ainsi, l'étroitesse du taux d'activité féminin des MRE, comme il a été souligné ci-dessus, paraît être due à la prépondérance de la part des femmes sans diplôme ou ayant un diplôme du niveau fondamental, soit 68.0% des cas. Ce fait est assez significatif pour deux raisons ; il montre que la baisse de l'activité féminine des MRE, loin d'être une fatalité, est fortement liée à son niveau de qualification, d'une part, et, d'autre part, le capital humain des femmes immigrées est un fort facteur de différenciation.

Graphique 2 : Taux d'activité des MRE âgés de 15 ans et plus selon le niveau de diplôme et le sexe



En revanche, pour les hommes, cette corrélation positive entre le niveau de diplôme et l'insertion économique, demeure moins évidente. Le fait d'être diplômé n'induit pas une augmentation significative du taux d'activité par rapport aux MRE non diplômés. Hormis ces derniers, le taux d'activité affiche une variabilité à la hausse pour les lauréats de l'enseignement supérieur et ceux de la formation professionnelle et culmine pour les MRE actifs ayant un diplôme de qualification professionnelle.

Pareils résultats peuvent s'expliquer, entre autres, par la segmentation du marché du travail des pays d'accueil qui fait qu'une bonne partie de la main d'œuvre des MRE est cantonnée dans des activités exigeant peu de qualification, comme il a été mentionné plus haut, et souvent à temps partiels. En outre, contrairement aux femmes, les hommes font face à un marché plus vaste, ce qui fait que leur recherche d'emploi dépend moins

de leur niveau d'éducation. De même, il n'est pas à écarter l'hypothèse selon laquelle l'accumulation de l'expérience professionnelle et la formation sur le tas constituent des substituts au diplôme devant l'embauche.

Un élément qui semble être mis en avant par les études sur l'insertion économique des immigrés est la structure familiale/type de ménage de ces derniers. En effet, cette variable a l'avantage de résumer l'effet des différents comportements démographiques sur l'activité, tels que le mariage et la fécondité.

Ainsi, force est de constater que l'isolement favorise indéniablement l'insertion dans le marché du travail, soit un taux d'activité de 98.1%. Le cas des MRE mariés menant une vie en couple sans enfants favorise l'insertion dans le marché du travail tant pour les maris que pour leurs conjoints, soit respectivement un taux d'activité de 89.0% et de 46.8%. Cependant, le fait d'avoir des enfants contribue à la baisse de l'activité des MRE, et particulièrement pour les femmes devenues mères, soit un taux d'activité de 32.5%.

Bien que cette baisse de l'activité des femmes MRE s'explique en partie par la structure familiale²¹ moins favorable à la demande d'emploi, elle laisse augurer d'un retrait du marché du travail d'une frange de femmes actives MRE, devenues mères après une vie en couple sans enfants.

Un autre enseignement se dégageant de la typologie familiale des MRE est relatif à l'accroissement des taux d'activité des MRE résidant dans des ménages complexes en comparaison avec ceux émanant des ménages nucléaires complets. Encore faut-il remarquer que le taux d'activité des femmes MRE atteint son apogée quand il s'agit des ménages monoparentaux.

Au-delà de l'effet différenciateur de la typologie de ménage sur la participation des MRE à l'activité économique des pays d'accueil, il paraît clairement que ce sont les faits du mariage et de la fécondité qui conditionnent cette insertion. Vivant isolément, les MRE sont pleinement actifs, en couple, les deux conjoints participent fortement au marché du travail, et l'avènement des enfants diminue drastiquement l'activité des femmes.

Généralement, il est constaté que l'activité des hommes immigrés est structurellement élevée lors des premières années du séjour, mais elle tend à se réduire avec les restructurations du marché du travail et les difficultés de reclassement des anciens actifs immigrés (Meurs & al, 2005). A partir des données longitudinales, ce phénomène de retrait de l'activité a été nettement mis en exergue (Houseaux et Tavan, 2005).

²¹ Près de 89,0 % des hommes inactifs et de 86,0 % des femmes inactives, âgés de 15 ans et plus, vivent dans des ménages nucléaires complets (couples avec enfants).

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 3 : Indicateurs d'insertion économique selon les attributs des MRE âgés de 15 ans et plus

Attributs		Taux d'activité	Taux de chômage	Part des inactifs	
Groupe d'âge	15-29 ans	43.2	12.9	56.8	
	30-44 ans	75.7	4.7	24.3	
	45-59 ans	60.9	7.5	39.1	
	60 ans et plus	27.3	16.5	72.7	
	Total	57.1	8.1	42.9	
Niveau de diplôme	Sans diplôme	50.9	9.0	49.1	
	Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	55.1	7.4	44.9	
	Diplômes de l'enseignement secondaire	57.5	8.0	42.5	
	Diplômes supérieurs	71.2	6.8	28.8	
	Diplômes de techniciens	76.4	9.2	23.6	
	Diplômes qualification/assimilés	79.8	14.4	20.2	
Niveau scolaire	Sans niveau	44.4	9.7	55.6	
	Primaire	65.7	7.2	34.3	
	Secondaire	56.8	8.1	43.2	
	Supérieur	63.2	8.0	36.8	
Type de ménage	Isolé	Homme	98.1	5.4	1.9
		Femme	--	--	--
	Monoparental	Homme	63.9	22.6	36.1
		Femme	49.4	12.8	50.6
	Couple sans enfants	Homme	88.9	5.3	11.1
		Femme	46.8	8.2	53.2
	Couple avec enfants	Homme	68.9	6.6	31.1
		Femme	32.5	13.1	67.5
	Composé	Homme	88.1	5.5	11.9
		Femme	39.7	15.3	60.3
Durée de résidence dans le pays d'accueil	Moins de 5 ans	Homme	81.7	6.7	18.3
		Femme	18.0	31.1	82.0
	5 à 10 ans	Homme	89.8	3.0	10.2
		Femme	30.1	14.7	69.9
	11 à 20 ans	Homme	65.1	4.8	34.9
		Femme	25.2	11.1	74.8
Plus de 20 ans	Homme	73.5	9.8	26.5	
	Femme	48.9	10.6	51.1	
Pays de naissance	Maroc	62.5	7.1	37.5	
	Etranger	42.1	12.4	57.9	
Nationalité	Marocaine	59.0	7.0	41.0	
	Double	55.0	9.6	45.0	
Pays de résidence	France	53.4	9.8	46.6	
	Espagne/Italie	68.1	4.9	31.9	
	Autres pays européens	49.7	10.3	50.3	

N.B : -- indique faible effectif

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Ainsi, il est à relever que les MRE résidant de moins de 5 ans dans un pays d'accueil sont mieux insérés sur le marché du travail que leurs homologues ayant réalisé leur immigration depuis plus que dix ans : environ 82.0 % des MRE installés en Europe depuis plus d'un an, mais moins de cinq ans, sont actifs. Cette proportion culmine pour les MRE installés depuis plus de cinq ans et moins de 11 ans, soit un taux d'activité de près de 90.0%. Le niveau d'activité masculine atteint son niveau le plus bas (65.1%) pour les MRE installés depuis 11 ans jusqu'à 20 ans.

Encore faut-il remarquer que les variations observées sont imputables aux variations des taux d'activité des femmes MRE. Il est un fait, en effet, que, d'une période de séjour à une autre, la baisse ou la hausse du taux d'activité des hommes MRE s'accompagne d'une baisse ou d'une hausse de celui de leurs homologues femmes.

Le changement de la nationalité et le pays de naissance sont deux facteurs méritant tout l'intérêt, car si le premier peut traduire la volonté d'installation durable dans le pays d'accueil, le second, quant à lui, peut se traduire par un enracinement socioculturel réellement durable.

Au vu des résultats consignés dans le tableau 3, il semble, tout sexe confondu, que la naturalisation est peu différenciatrice de l'activité des MRE. En effet, le taux d'activité des MRE naturalisés (55.0%) s'écarte peu de celui des MRE de nationalité marocaine (59.0%). Cependant, le contrôle de la variable sexe notifie qu'un clivage s'établit entre les MRE naturalisés et leurs homologues de nationalité marocaine. En effet, si pour les hommes, le taux d'activité des MRE de nationalité marocaine (82.6%) dépasse de loin celui de leurs homologues naturalisés (65.1%), en revanche, pour les femmes, la situation s'inverse, donnant lieu à un taux d'activité des femmes MRE naturalisées (43.3%) indéniablement supérieur à celui de leurs homologues de nationalité marocaine (26.1%).

Par rapport à la variable traduisant l'enracinement socioculturel, à savoir le pays de naissance, le même schéma se dessine mais avec un clivage d'autant plus manifeste pour le sexe masculin. En effet, avec un écart de 39 points en pourcentage, le taux d'activité des hommes MRE nés dans le pays d'origine (83.8 %) est largement supérieur à celui de leurs homologues nés à l'étranger. Quant aux femmes, ces taux sont respectivement de 32.8 % et 39,2%.

De ces contrastes découlant de l'exploration descriptive de quelques facteurs différenciateurs, pris isolément, de la participation des MRE au marché du travail, et en dépit de l'étroitesse des données, quelques éléments explicatifs ont été soulignés et leurs implications dans la détermination de l'insertion économique ont été brièvement discutées. Les différents facteurs semblent agir selon des logiques spécifiques sans qu'il y ait nécessairement des similitudes dans leurs effets. Cependant, il est fort probable que

les tendances observées changent à partir d'une analyse explicative dans laquelle tous ces facteurs seront contrôlés simultanément via une analyse d'interdépendance multivariée.

2.4. Analyse multivariée de l'insertion des MRE dans le marché du travail des pays d'accueil

A cet égard, une analyse de régression multivariée tente de capturer avec plus de précision les interactions entre, d'une part, la participation au marché du travail des pays d'accueil, et, d'autre part, les caractéristiques relatives aussi bien à l'individu et au ménage des MRE qu'à leur profil migratoire. Pour ce faire, une régression logistique de la probabilité de participer au marché du travail²² (cf. encadré 1), pour les MRE âgés de 15 ans et plus, sera proposée.

Cette modélisation de participation des MRE au marché du travail des pays d'accueil, prend en compte diverses variables de nature différente. Tout d'abord, des paramètres visant à capter les caractéristiques individuelles : l'âge, le sexe, le niveau de diplôme. Ensuite, des variables relatives au ménage : le nombre d'enfants de sept ans et moins dans le ménage, le nombre de femmes de 15 ans et plus dans le ménage, le statut de chef de ménage, typologie de ménage. Enfin, quatre variables dichotomiques appréhendent le profil migratoire des MRE : ancienneté de résidence dans le pays d'accueil, pays de naissance, naturalisation, pays d'accueil. Pour éliminer l'effet de la poursuite des études sur la participation au marché du travail, la variable dichotomique étudiant/élève a été contrôlée.

Commentaire des résultats

Le test de Khi-deux montre que les trois modèles sont fortement significatifs. La participation des MRE au marché du travail des pays d'accueil est largement influencée tant par les caractéristiques individuelles et les variables ménages que par leur profil migratoire.

²² Une compréhension plus exhaustive des déterminants de l'offre de travail suppose l'estimation d'un modèle économétrique de fonctions d'offre de travail à trois équations. Une équation réduite de l'offre du travail inhérente à la théorie néo-classique de l'offre de travail où les individus ont le choix entre participer et ne pas participer au marché du travail - cette théorie suppose que les décisions de participation sont prises individuellement dans le ménage. En d'autres termes, les décisions d'offre de travail ne sont pas conjointes -. ; Ensuite, une équation de gains, évaluée en fonction de caractéristiques individuelles observables et non observables, permettant de repérer une substitution entre la consommation et le loisir. En dernier lieu, une équation structurelle d'offre de travail permettant de tenir en compte des stratégies d'offre de travail des MRE et de l'impacte de la segmentation du marché du travail sur leur participation. Cependant, étant donné que l'enquête sur l'insertion socio-économique des MRE dans les pays d'accueil n'a pas observé les salaires, ce modèle ne peut être estimé.

Quant aux stratégies d'offre de travail des MRE et l'impact de la segmentation du marché du travail sur leur participation, ils seront analysés via le modèle logistique multinomiale dans la troisième section « Positions des MRE actifs sur le marché du travail des pays d'accueil : Panorama des structures socioprofessionnelles de l'emploi ».

La probabilité d'être actif est une relation quadratique en forme de U inversée selon l'âge chez les hommes. Autrement dit, la chance de ces derniers de participer au marché du travail s'accroît avec l'âge jusqu'à atteindre un maximum, et ensuite commence à décliner. Ce constat confirme l'assertion selon laquelle les groupes les plus âgés, après avoir accumulé de l'expérience et confectionné des réseaux informationnels, présentent relativement plus d'avantage. De même, conformément aux enseignements de l'analyse exploratoire, cette relation n'est pas significative chez les femmes. La probabilité de leur entrée au marché du travail n'est pas influencée par l'âge. Pareil constat peut être attribué au fait que les femmes ont plus de choix sur le marché du travail sans contrainte d'âge.

Tableau 4 : Coefficients et paramètres du modèle de régression logistique binaire de participation au marché du travail.
Population cible : les MRE âgés de 15 ans et plus

Variables	Les deux sexes			Homme			Femmes		
	B	Signif.	Exp(B)	B	Signif.	Exp(B)	B	Signif.	Exp(B)
Age (an révolu)	0.20	0.00	1.22	0.18	0.00	1.20	-0.005	0.89	1.00
Age au carré	-0.004	0.00	1.00	-0.003	0.00	1.00	-0.001	0.11	1.00
Sexe : Homme	2.79	0.00	16.34						
Effectif de 7 ans et moins	-0.46	0.00	0.63	0.19	0.19	1.21	-0.51	0.00	0.60
Effectif des femmes âgées de 15 ans et plus	0.07	0.12	1.07	-0.08	0.31	0.93	0.13	0.02	1.14
Etre chef de ménage	1.35	0.00	3.87	1.05	0.00	2.86	2.06	0.00	7.83
Diplôme									
Fondamental	0.66	0.00	1.93	0.58	0.00	1.78	0.76	0.00	2.13
Secondaire	1.08	0.00	2.95	1.32	0.00	3.75	1.15	0.00	3.17
Supérieur	1.50	0.00	4.48	2.80	0.49	16.40	1.53	0.00	4.63
Technicien	2.05	0.00	7.80	0.78	0.31	2.19	2.45	0.00	11.56
Qualification	1.43	0.00	4.17	0.71	0.17	2.02	1.80	0.00	6.06
Typologie de ménage									
Monoparental	-1.24	0.02	0.29	-1.38	0.10	0.25	-1.05	0.24	0.35
Nucléaire incomplet	-1.64	0.00	0.19	-1.40	0.04	0.25	-0.53	0.54	0.59
Nucléaire complet	-1.63	0.00	0.20	-1.07	0.09	0.34	-0.59	0.49	0.56
Composé	-0.93	0.06	0.39	-1.04	0.14	0.35	-0.17	0.85	0.85
Durée de résidence									
5 à 10 ans	0.91	0.00	2.49	0.53	0.37	1.70	1.20	0.00	3.34
11 à 20 ans	1.41	0.00	4.09	0.20	0.69	1.22	1.58	0.00	4.83
plus de 20 ans	1.43	0.00	4.19	0.30	0.56	1.35	1.75	0.00	5.75
Né au Maroc	-0.66	0.00	0.52	-0.82	0.06	0.44	-0.49	0.00	0.61
Double nationalité	0.41	0.00	1.50	-0.16	0.37	0.85	0.62	0.00	1.86
Pays d'accueil									
France	0.61	0.00	1.83	0.49	0.01	1.63	0.58	0.00	1.79
Espagne/Italie	0.80	0.00	2.22	1.82	0.00	6.20	0.65	0.00	1.92
Etudiant/élève	-13.65	0.00	0.00	-20.99	0.23	0.00	-11.20	0.00	0.00
Constante	-2.54	0.00	0.08	1.53	0.22	4.61	-0.87	0.41	0.42
Khi-deux	6470	0.00		3768	0.00		1672	0.00	
-2log-vraisemblance	4145			1182			2727		
R-deux de Nagelkerke	0.76			0.85			0.53		

Encadré 1 : Présentation du modèle logistique

En régression logistique, l'analyse des déterminants de la participation au marché du travail implique une estimation des cotes* ($P/1-P$) de participer au marché du travail pour différentes modalités de chaque variable indépendante catégorique, l'effet des autres variables étant contrôlé (équation 3). P désigne la probabilité pour que l'événement dépendant se réalise (ici, il s'agit de la probabilité pour qu'un individu participe au marché du travail, équation 1). Cependant, les modalités des variables catégorielles doivent être transformées au préalable en variables booléennes. La prédiction, par exemple, de la participation ou non au marché du travail comme fonction de n variables indépendantes $X_1 \dots X_n$, peut s'écrire ainsi :

$$P_1(\text{participer}) = \left(1 + \exp - \left(\beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i \right) \right)^{-1} \quad (1)$$

$$P_0(\text{ne pas participer}) = \left(1 + \exp \left(\beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i \right) \right)^{-1} \quad (2)$$

$$\frac{P_1}{1 - P_1} = C_0 \prod_{i=1}^{i=n} \exp \beta_i X_i \quad (3)$$

Le modèle logistique est formulé donc comme le logit des chances de participer au marché du travail, ou en d'autres termes dans une équation logistique le népérien de la cote de la variable dépendante est une fonction linéaire des variables indépendantes, de la manière suivante :

$$\ln \left(\frac{P_1}{1 - P_1} \right) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{i=n} \beta_i X_i \quad \text{où } \beta_i \text{ représente l'effet de la variable } X_i \text{ sur le}$$

logit de la participation, en contrôlant les effets des $n-1$ variables.

Pour saisir la portée analytique de ce modèle, on recourt à la notion du « odds ratio » (risque relatif (R.R) ou chance relative (C.R)) qui n'est autre que le rapport entre le risque (chance) associé(e) à une modalité i (R_i , soit la cote i) et celui d'une modalité de référence (R_r) : R_i/R_r . Le risque relatif permet d'examiner l'impact d'une modalité sur la probabilité d'occurrence de l'événement dépendant, et ce, en comparant les individus ayant cette modalité avec ceux ayant la modalité de référence.

Les C.R (R.R) supérieurs à 1 sont associés à des modalités qui augmentent la chance de participer au marché du travail, relativement à la modalité de référence ou relativement à une modalité de la même variable qui a un C.R (R.R) plus faible, corrélativement les C.R inférieurs à 1 sont associés à des modalités qui diminuent la chance de participer au marché (augmente le risque de ne pas participer), relativement à la modalité de référence ou relativement à une modalité de la même variable qui a une C.R plus élevé. Plus grand est l'écart entre C.R et l'unité, plus fort est l'effet de la modalité.

Si on considère X_{jk} est la $j^{\text{ème}}$ catégorie de la $K^{\text{ème}}$ variable et β_{jk} est le coefficient qui lui est associé, on

montre que : $CR = \frac{C_i}{C_r} = \exp \beta_{jk}$

* Pour une variable dépendante dichotomique, les cotes (odds en anglais) sont définies comme les probabilités de succès par rapport aux risques d'échec. Pour faciliter la lecture, on utilisera indistinctement chances ou risques, ou encore probabilités dans leur sens intuitif. Quant à la valeur stricto sensu de la probabilité d'occurrence d'un événement, est donnée par l'équation (1)

Dans le modèle pour les deux sexes, force est de s'apercevoir que la probabilité d'être actif est fortement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Les chances relatives de participer au marché du travail sont près de 16 fois plus élevées chez les premiers que chez les secondes. Cette dénivellation dans les chances de participer au marché du travail des pays d'accueil restitue en quelque sorte les grands traits de la division sociale du travail qui prédomine également au Maroc²³ (S'agit-il d'une translation du modèle vécu au Maroc?). Le rôle d'actif principal est assuré beaucoup plus par les hommes que par les femmes.

D'emblée, ce rôle est également associé à la responsabilité de chef de ménage. En effet, la probabilité de participer au marché du travail augmente significativement lorsque l'individu assume la responsabilité de chef de ménage. Cet effet positif est de loin plus important chez les femmes que chez les hommes. L'activité est de plus en plus une affaire des adultes, des hommes et des chefs de ménage.

En outre, l'impact du contexte familial sur les décisions de se porter sur le marché du travail est loin d'être négligeable pour les femmes. En effet, au moment où ces variables demeurent non significatives pour les hommes, elles différencient significativement la présence des femmes sur le marché du travail. Toute chose étant égale par ailleurs, l'augmentation du nombre d'enfants de sept ans et moins réduit de près de 40% l'activité féminine. En revanche, la présence de femmes adultes supplémentaires dans le ménage contribue de près de 14 % dans l'augmentation de la chance de participer au marché du travail.

Contrairement à toute attente, la typologie de ménage se révèle non significative lorsqu'on considère les modèles par sexe. Ceci peut s'expliquer probablement par le contrôle des variables démographiques « effectif de 7 ans et moins » et « effectif des femmes âgées de 15 ans et plus » qui résument en quelque sorte les effets latents de la typologie familiale. En outre, pareil constat notifie que le fait de résider en ménage individuel ou en cohabitation impacte peu l'insertion économique des MRE dans les pays d'accueil.

La diplomation est un des déterminants les plus importants de l'insertion économique des MRE. Ceteris paribus, plus le niveau de diplôme est élevé plus la probabilité de s'insérer dans le marché du travail devient importante, et ce aussi bien pour l'enseignement général que pour l'enseignement professionnel. Nonobstant, l'impact des diplômes -supérieurs, technicien, qualification- ne joue positivement sur la probabilité d'insertion économique que chez les femmes. Ceci corrobore le résultat soulevé précédemment montrant que le capital humain des femmes est un fort facteur de

²³ Cf. rapports annuels sur l'enquête nationale sur l'emploi (HCP). Ces rapports retracent avec évidence le gap structurel entre la participation des hommes et celle des femmes au marché du travail.

différentiation dans l'insertion économique. Chose qui n'est pas observée chez les hommes.

Concernant les variables relatives au profil migratoire, les résultats sont également éloquentes et divergent par rapport aux résultats émanant de l'analyse exploratoire. S'agissant de la durée de résidence dans le pays d'accueil, force est de constater que les chances d'insertion sont plus importantes pour les MRE ayant une ancienneté de 5 ans et plus. Cependant, à considérer les modèles par sexe, ce constat demeure non significatif pour les hommes et fortement significatif pour les femmes. Pareil constat laisse à penser que contrairement à la variable âge, l'ancienneté dans la résidence joue positivement dans l'insertion des femmes.

Le fait d'être né au Maroc réduit notablement les chances d'insertion économique des MRE. En effet, à caractéristiques comparables, les MRE nés dans leur pays d'origine voient leurs chances d'accès se réduire de près de 50 % pour les hommes et de 39 % pour les femmes, et ce comparativement aux MRE nés à l'étranger. De même, la naturalisation semble avantager l'insertion économique en augmentant les chances d'insertion de près de moitié.

Insignifiant pour les hommes, cet avantage bénéficie plutôt aux femmes MRE naturalisées dont les chances d'accès au marché du travail sont de près de deux fois supérieures que chez leurs homologues non naturalisées. De ces enseignements, il ressort que l'enracinement culturel réduit la pleine participation des MRE qu'ils soient hommes ou femmes, d'une part, et, d'autre part, la naturalisation améliore notablement l'insertion des femmes sans qu'il ait un effet positif sur l'insertion économique des hommes.

L'espace de résidence des MRE selon le pays d'accueil semble également différencier, toute chose étant égale par ailleurs, leur insertion économique. Le fait de résider en France, tout comme en Espagne ou en Italie, augmente significativement les chances d'insertion économique comparativement au reste des pays européens. Pour les hommes, le fait de résider dans ces deux derniers pays fait augmenter leurs chances d'insertion de près de six fois par rapport aux autres pays d'accueil et de près de quatre fois par rapport à la France. Chez les femmes, pareilles dénivellations sont moins importantes. Il est évident que ces constats s'expliquent, entre autres, par le passé migratoire des marocains, la deuxième langue étrangère, la proximité géographique.

3. Positions des MRE actifs sur le marché du travail des pays d'accueil: Panorama des structures socioprofessionnelles de l'emploi.

L'objectif assigné à cette section est de localiser la diffusion professionnelle et la répartition sectorielle des MRE actifs dans le marché du travail européen. Il s'agit, entre autres, de fournir des éléments pour apprécier le degré de segmentation de ce marché et

de cloisonnement des espaces du travail afférents aux étrangers. Comme il a été soulevé dans la problématique, les immigrants actifs sont concentrés dans les secteurs les plus exposés aux effets de la conjoncture (bâtiment et travaux publics, hôtellerie et restauration, etc.), ce phénomène renvoie à une théorie de la segmentation du marché du travail, selon laquelle les activités situées en bas de l'échelle sociale sont très peu attractives et font apparaître des manques chroniques de main-d'œuvre que les immigrants actifs sont prêts à combler.

3.1. Structure des MRE actifs selon la profession²⁴ : concentration dans les professions à faible qualification (Cf. tableau 5)

La ventilation des MRE actifs selon la profession principale montre, abstraction faite des différences liées au sexe, que les professions les plus exercées dans les pays d'accueil sont celles relatives au groupe des « artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux », absorbant près d'un quart (24.5 %) d'entre eux. Les « manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers » et les « employés » viennent en second rang, mais avec des proportions moindres, soit respectivement une part des MRE actifs de 18.6 % et 18.0 %. Les professions « cadres moyens » accaparent également une part à deux chiffres (10.2 %). Dans l'ensemble, près de 71.0 % des actifs sont cantonnés dans ces groupes de professions et, partant, ils constituent les traits saillants de l'emploi des MRE et conditionnent largement leur insertion économique dans les pays d'accueil.

Quant aux professions exigeant des qualifications et des formations du haut niveau, à savoir « membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises » et « cadres supérieurs et membres des professions libérales », elles sont exercées par 7.5 % des MRE actifs. En dépit de l'étroitesse de cette proportion, elle demeure fortement significative. D'abord, elle est largement supérieure à celle observée dans le pays d'origine, soit 1.8 % (HCP, 2004). Ensuite, elle traduit l'ancrage de l'élite des MRE actifs dans les hauts postes de décision. Ce qui élimine relativement l'existence d'un plafond de verre vis-à-vis à leur promotion dans les postes sensibles exigeant de la matière grise. Enfin, elle peut refléter un signe fort éloquent de l'ascension sociale, telle hypothèse sera testée dans la quatrième partie sur la mobilité professionnelle.

Le reste des professions totalise 21.5% des MRE actifs ; dont la principale composante est le groupe « conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de

²⁴ Il s'agit du genre de travail principal que l'enquêté exerce au moment de l'enquête. Pour les chômeurs ayant déjà travaillé, il s'agit du dernier travail principal exercé avant de se trouver en situation de chômage. Quant aux chômeurs n'ayant jamais travaillé, leurs professions coïncident avec le métier appris, si non, ils sont considérés « sans profession ».

l'assemblage » (8.0 %), suivi, par les groupes « ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche » (6.3 %) et « commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers » (4.7 %).

Cependant, ces premiers enseignements de l'analyse de la carte des professions, nécessitent d'être nuancés par une analyse différenciée par sexe des MRE. Si besoin est, il est à rappeler que le portrait de l'activité féminine des MRE est fortement différencié par son niveau de qualification et marqué par une insertion économique étroitement lié à son profil sociodémographique et son statut migratoire (pays de naissance et naturalisation).

L'analyse de la structure des MRE actifs selon le sexe fait apparaître de grandes disparités entre les deux sexes pour chaque groupe de professions. Au moment où plus d'un tiers des femmes actives sont absorbées par le groupe « employés » (35.0 %), cette proportion n'est que de près de 12.0 % pour leurs homologues hommes. Une autre opposition est enregistrée au niveau de groupe « artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux », si les hommes s'adonnent à hauteur de 30.4 % à des emplois relevant de ce groupe, les femmes, quant à elles, y sont peu représentées (8.4 %). Ce clivage laisse apparaître que les femmes MRE exercent des professions plus importantes et plus exigeantes en termes de qualification que celles pratiquées par les hommes. Encore importe-t-il de mentionner que ce clivage devient plus prononcé si l'on tient compte de la part des femmes MRE recrutées en tant que « cadres moyens » (14.3 %) qui dépasse notablement celle afférente à leurs homologues hommes (8.8 %).

À considérer également le rapprochement entre les proportions des deux sexes des groupes de professions « membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises » et « cadres supérieurs et membres des professions libérales », soit 7.7 % pour les hommes contre 6.8 % pour les femmes, il semble, contrairement à une hypothèse défendue par les chercheurs dans le domaine du genre et marché du travail, que l'emploi occupé par la femme MRE est loin de représenter un prolongement des rôles sexuels ou encore il est concentré dans l'exercice de certaines professions à caractère féminin. Il est à rappeler que, dans leur pays d'origine, cette proportion des femmes élites occupant ces deux postes de profession ne dépasse guère 1.6 % (HCP, 2004).

Eu égard à la migration récente des femmes MRE, le taux de féminisation²⁵ de l'activité selon les groupes de professions corrobore les enseignements dégagés ci-dessus. En effet, la présence des femmes est assez importante dans les groupes de professions « corps législatifs » et « cadres supérieurs et membres des professions libérales », avec un taux de féminisation de près de 24.2 %. Ceci reflète l'importance de

²⁵ Le taux de féminisation dans chaque groupe de profession mesure le poids de la participation féminine par rapport à l'ensemble des actifs, tout sexe confondu.

l'éducation de la formation sur l'accès des femmes actives MRE à des emplois exigeant des niveaux élevés de qualification et de connaissance.

En outre, ce taux affiche une présence importante des femmes dans les groupes « employés » (51.6 %) et « cadres moyens » (37.1 %). En outre, les femmes demeurent également bien présentes dans le groupe exigeant le moins de qualification, à savoir, « Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers ».

3.2. Structure des MRE actifs selon le statut professionnel : du salariat à l'auto-emploi

Afin de compléter cette vue panoramique sur les structures socioprofessionnelles des MRE actifs, il serait question dans ce qui suit d'analyser la composition de cette population selon le statut professionnel. Telle variable a l'avantage de refléter, entre autres, la tuyauterie par laquelle se réalise l'ancrage de la population active dans le marché du travail. En effet, à titre indicatif, la création d'une entreprise ou la mise en œuvre d'une activité individuelle constitue un moyen privilégié d'insertion sur le marché du travail pour les migrants.

De la répartition des MRE actifs selon le statut professionnel, il ressort que le salariat reste la condition la plus dominante avec près de 90.0% des actifs. Cette proportion est plus prononcée chez les femmes que chez les hommes, soit respectivement 94.0 % et 88.5 % des actifs de chaque sexe.

Le deuxième trait saillant émanant de la structure socioprofessionnelle des MRE, est la part négligeable du statut professionnel à caractère traditionnel (les aides-familiales et les apprentis). Ce constat montre l'adaptabilité de la main d'œuvre marocaine dans un contexte marqué par un mode d'organisation moderne du travail.

L'analyse des taux de féminisation de l'emploi selon le statut professionnel révèle que près de 27.0% des MRE actifs salariés sont des femmes. Toutefois, elles ne forment que 9.4% des actifs ayant le statut d'employeur et 17.0% des actifs indépendants. Ces proportions dépassent encore une fois celles relatives à leurs homologues résidant au Maroc, soit respectivement 23.0%, 5.1% et 11.8% (HCP, 2004).

La création d'une entreprise ou le développement d'une activité indépendante constitue également une caractéristique non moins importante de l'insertion des MRE actifs dans le marché du travail des pays d'accueil. En effet, les employeurs et les indépendants, couvrant généralement les artisans, les commerçants, les vendeurs, les petits métiers d'entretien, etc., représentent près de 9.4 % des MRE actifs, soit 10.9% et 5.0 % respectivement pour les hommes et les femmes. Par rapport au pays d'origine, force est de constater que la part des employeurs est plus importante parmi les MRE (3.7%) que parmi leurs homologues résidant au Maroc (2.2 %) ²⁶. Ces proportions

²⁶ Cf. HCP, 2004

atteignent respectivement 4.5 % et 2.910 % pour les hommes et 1.3 % et 0.710 % pour les femmes.

Deux arguments, mentionnés dans la partie sur les déterminants de l'insertion économique dans le marché du travail, peuvent expliquer cette importance relative de l'entreprenariat des MRE. D'abord, il y a le caractère sélectif du phénomène migratoire sous-entendant que les migrants sont plus dynamiques et moins réticents à prendre des risques que les autochtones ou les personnes restées dans le pays d'origine. Le second argument considère ce comportement d'auto-emploi comme une réaction aux difficultés spécifiques pour accéder à l'emploi salarié, notamment les difficultés relevant des traitements discriminatoires ou de l'accès imparfait à l'information. Dans ces conditions, les migrants sont obligés de créer leur propre emploi.

Un troisième argument a été modelé sur le comportement des indépendants et employeurs immigrants dans les Etats-Unis d'Amérique, l'Allemagne et le Royaume-Uni. Il considère que l'auto-emploi des ressortissants non locaux est dû au développement des activités économiques destinées spécifiquement à leurs communautés d'origine. Ces activités couvrent les offres de services traditionnels ou spécifiques, notamment en matière d'éducation, de restauration ou de musique, et les échanges commerciaux avec le pays d'origine. Cependant la dimension que prennent ces activités de type communautaire dépasse le cadre restreint de la communauté d'origine et tend à constituer un facteur indéniable d'insertion économique dans les pays d'accueil.

3.3. Répartition des MRE actifs selon les branches d'activité économique des pays d'accueil

Par ailleurs, la répartition sectorielle des MRE actifs a l'importance de mettre en exergue les branches d'activité²⁷ et les secteurs économiques à forte utilisation de la main d'œuvre. Les données fournies par l'enquête font, à ce propos, apparaître la prédominance du secteur tertiaire qui occupe près de 50.0 % des MRE actifs. Tandis que l'industrie -y compris l'artisanat- n'en emploie que près de 26.0 %. Quant au secteur « bâtiment et travaux publics (BTP) », il occupe la troisième place, avec 16.8 %. En outre, près de 7.2 % des MRE actifs exercent dans le secteur « agriculture, forêt et pêche ».

Au sein du secteur tertiaire, le commerce et les services sociaux fournis à la collectivité y restent les principales occupations, soit respectivement 22.6 % et 21.6 % des emplois du tertiaire. Les autres services réunis, restauration-hôtellerie, banques-assurances-affaires immobilières, services personnels et domestiques, occupent la première place avec 31.7% de l'ensemble des actifs mobilisés par le secteur tertiaire,

²⁷ L'approche adoptée pour cerner la branche d'activité économique repose sur la description de la nature du produit fabriqué ou du service fourni par l'unité de production où l'interviewé exerce son travail professionnel.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

soit 15.7% des MRE actifs. Les branches d'activité économiques les moins pourvoyeuses de l'emploi, sont « réparation » et « administration générale ». Elles mobilisent respectivement 2.2 % et 3.6 % des MRE actifs.

Tableau 5 : Caractéristiques socioprofessionnelles et économiques de l'emploi des MRE par sexe

Caractéristiques	Sexe		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Structure selon la profession principale (en %) :			
Membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de la fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprises	3,5	1,6	3,0
Cadres supérieurs et membres des professions libérales	4,2	5,2	4,5
Cadres moyens	8,8	14,3	10,2
Employés	11,9	35,0	18,0
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	5,1	3,4	4,7
Exploitants agricoles, pêcheurs, forestiers, chasseurs et travailleurs assimilés	0,2	0,2	0,2
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux (non compris les ouvriers de l'agriculture)	30,4	8,4	24,5
Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les métiers qualifiés)	7,7	2,3	6,3
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	10,5	1,1	8,0
Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petits métiers	16,5	24,4	18,6
Personnes ne pouvant être classées selon la profession	1,2	4,2	2,0
Total	100,0	100,0	100,0
Structure selon le statut professionnel (en %) :			
Employeurs	4,5	1,3	3,7
Indépendants	6,4	3,7	5,7
Salariés	88,5	94,0	89,9
Aides familiales, Apprentis et autres cas	0,6	1,0	0,6
Total	100,0	100,0	100,0
Structure selon le degré de qualification (en %) :			
Sans qualification	36,9	37,9	37,2
Ouvrier spécialisé	16,4	14,7	15,9
Ouvrier qualifié	28,5	22,6	26,9
Technicien	7,6	11,2	8,5
Cadre	8,5	11,4	9,3
Autres cas	2,2	2,3	2,2
Total	100,0	100,0	100,0
Structure par branche d'activité économique (en %) :			
Agriculture, forêt et pêche	8,8	2,6	7,2
Industrie	30,0	16,4	26,4
BTP	22,2	1,3	16,8
Commerce	10,2	14,1	11,2
Transport, entrepôt et communication	6,9	3,9	6,1
Réparation	2,9	--	2,2
Administration générale	2,4	6,9	3,6
Services sociaux fournis à la collectivité	6,0	24,1	10,7
Autres services	10,5	30,2	15,7
Total	100,0	100,0	100,0

N.B : -- indique faible effectif

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

L'analyse par sexe montre que le flux des femmes MRE employées dans les branches du secteur tertiaire reste largement supérieur à celui de leurs homologues hommes, soit respectivement 79.7 % et 39.0 % des actifs de chaque sexe. Il y a lieu de remarquer que les femmes s'adonnent essentiellement, au sein du secteur tertiaire, aux branches « restauration-hôtellerie, banques-assurances-affaires immobilières, services personnels et domestiques » et « services fournis à la collectivité », soit respectivement 38.0 % et 30.2 % des actives mobilisées par le secteur tertiaire. La troisième branche du tertiaire attirant relativement plus de femmes, est le commerce, avec près de 18.0 des actifs du secteur des services, soit l'équivalent de 14.1 % des MRE actives.

En revanche, les hommes MRE sont plus mobilisés par les secteurs industrie et BTP. En effet, ces deux secteurs pourvoient près de 52.2 % de l'emploi masculin. Cette proportion est de 17.4 % pour les femmes dont près de 93.0 % des cas sont afférents au secteur industriel.

En outre, le BTP intéresse essentiellement les hommes, soit 22.2 % de l'activité masculine des MRE. Quant à la présence des femmes, elle demeure assez faible, soit 1.3 % des actifs féminins. Cette faible part observée au niveau des femmes s'expliquerait essentiellement par la nature des activités de ce secteur.

Le secteur industriel y compris l'artisanat se caractérise par une forte participation des hommes actifs. En effet, celui-ci fait mobiliser près de 30.0 % des MRE actifs masculins. A considérer également la part des actifs mobilisés par le BTP (22.2 %), ces deux secteurs pourvoient plus de la moitié de l'emploi masculin. Pareil constat dénote une forte concentration de la main d'œuvre masculine dans l'industrie et le BTP.

L'analyse des taux de féminisation des branches d'activité économique constitue également un outil précieux pour faire ressortir les différences susdites et mettre en évidence les secteurs à forte utilisation de la main-d'œuvre féminine. En effet, force est de constater que le secteur tertiaire se caractérise par une forte participation féminine, soit près de 42.0% des actifs mobilisés par ce secteur. Hormis les branches « commerce », « réparation » et « transport et communication », cette proportion atteint près de 53.0% de l'ensemble des actifs du secteur des services. Dans les autres branches des services, les femmes MRE sont moins présentes par rapport aux hommes, soit 32.6% et 16.6% des actifs mobilisés respectivement par les branches « commerce » et « transport et communication ».

En outre, les activités de BTP recourent presque exclusivement à la main d'œuvre masculine, avec près de 98.0% des MRE actifs du secteur. Cette tendance est également relevée dans le secteur « agriculture, forêt et pêche », caractérisé par une forte présence des actifs masculins (90.6%). Quant au secteur industriel, il se distingue par une participation féminine assez modeste. En effet, près de 16.0% des actifs mobilisés par ce secteur sont des femmes MRE.

En somme, la diffusion et la concentration des MRE dans les services sont très nettes. Cependant, ce constat apparaît imputable à la forte mobilisation des femmes MRE par les branches de ce secteur. Les actifs masculins sont plus absorbés par le secteur secondaire, le BTP et, dans une moindre mesure, le secteur primaire. Cette articulation branches d'activité et insertion dans le marché du travail est-elle dépendante du niveau de qualification des MRE ? Et, dans quelle mesure l'emploi résultant de cette articulation est-il non conjoncturel ?

3.4. Répartition des MRE actifs selon le degré de qualification

L'occupation des différentes professions, la présence dans presque toutes les branches d'activité et la création de l'emploi, signifient que le processus d'insertion des MRE sur le marché du travail européen a tendance à s'accroître. De surcroît, avec l'arrivée sur le marché du travail des actifs de la seconde génération, dotée par un capital humain plus valorisé que celui de leurs parents, l'offre du travail s'oriente de plus en plus vers des emplois à haute qualification et de nature assez différente à ceux occupés par les MRE de la première génération. Aussi importe-t-il de souligner que la qualification dépend fortement de l'ancienneté migratoire, variable dont l'impact positif sur l'insertion économique sur le marché du travail n'est plus à mettre en évidence.

Cependant, certaines contraintes continuent d'atémoyer la pleine insertion des MRE actifs. En effet, l'analyse du degré de qualification notifie que 37.2 % d'entre eux sont dénués de toute qualification. Une frange des MRE actifs possède un niveau de qualification dérisoire, à savoir les ouvriers ayant un certificat d'aptitude professionnel du niveau spécialisation, soit 15.9 % des cas. Dans l'ensemble, le degré de qualification d'un actif sur deux demeure très limité.

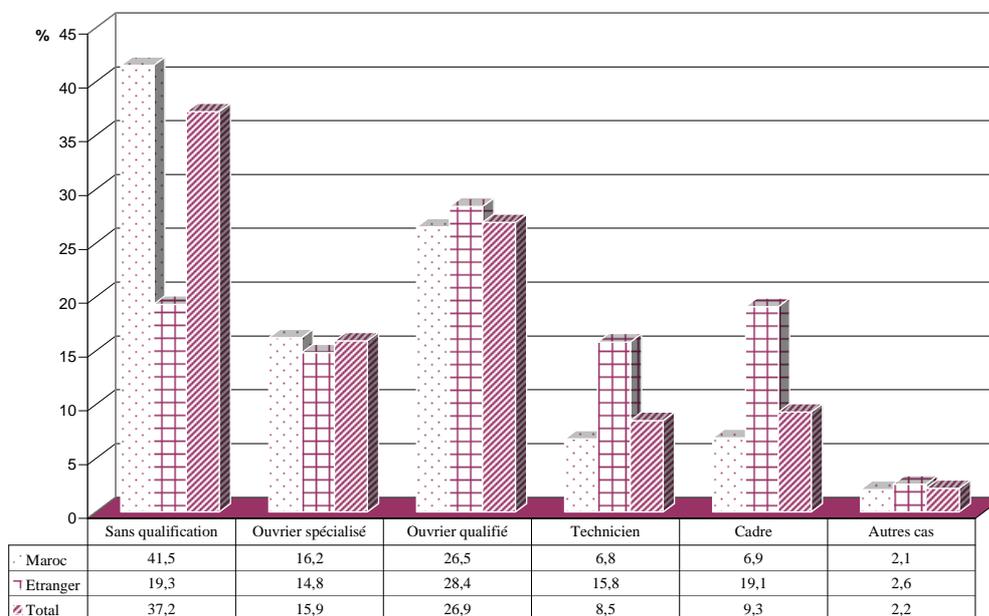
A considérer ceux possédant une qualification, force est de relever la prépondérance d'ouvriers qualifiés. En effet, cette catégorie représente près de 60.0 % au sein des actifs qualifiés, soit 26.9 % des MRE actifs. Le reste se partage entre les techniciens (19.0 %) et les cadres (21.0 %), soit respectivement 8.5 % et 9.3 % de l'ensemble des actifs.

Globalement, le degré de qualification des MRE actifs diffère selon le pays de résidence, le pays de naissance et les générations. En effet, près de 90.0% des MRE non qualifiés sont nés au Maroc, ce qui représente près de 42.0 % de l'ensemble des MRE actifs nés dans leur pays d'origine. En outre, force est de constater que la part des cadres nés à l'étranger est notablement supérieure à celle de leurs homologues nés au Maroc, soit respectivement 19.1% et 6.9%. Cet écart est également observé au niveau des techniciens. Au moment où ces derniers totalisent 6.8% des actifs nés au Maroc, ceux nés à l'étranger représentent 15.8% des MRE actifs nés à l'étranger. Ces différences montrent clairement l'impact du pays de naissance sur le degré de qualification des MRE actifs.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Graphique 3 : Degré de qualification des MRE actifs selon le pays de naissance



Selon le pays de résidence, les actifs sans qualification sont concentrés en Espagne et/ou Italie, soit 50.0 % des cas, ce qui représente l'équivalent de 51.3 % des MRE actifs dans ces deux pays. Quant aux actifs qualifiés, ils sont essentiellement concentrés en France. En effet, près de 45.0 % des ouvriers spécialisés, 51.0 % des ouvriers qualifiés, 58.0 % des techniciens et 61.0 % des cadres résident dans ce pays d'accueil.

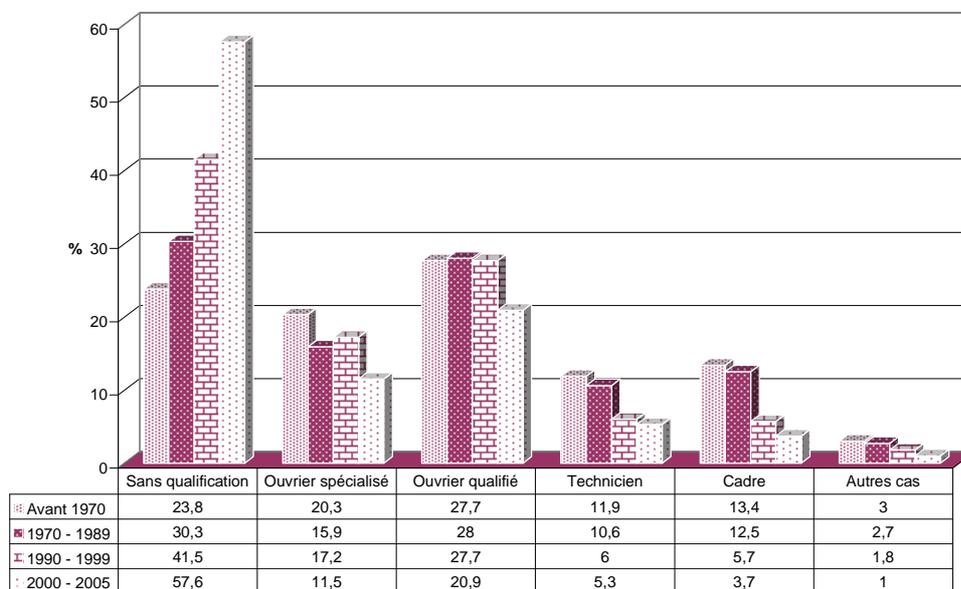
Le fait de contrôler l'année de résidence dans le pays d'accueil notifie l'effet de l'ancienneté migratoire sur le degré de qualification des MRE actifs. Généralement, plus la durée de résidence augmente plus le degré de qualification devient appréciable. En effet, force est de constater que la part des actifs sans qualification dégringole de 57.6% pour les actifs récemment installés à 23.8 % pour les plus anciens.

En revanche, la part des ouvriers qualifiés passe de 20.9% pour les premiers à 27.7% pour les seconds. La même tendance est observée au niveau de la part des techniciens, soit respectivement 5.3% et 11.9%. De surcroît, cette articulation entre l'ancienneté dans la résidence et le degré de qualification devient plus évidente au niveau de degré de qualification « cadre ». En effet, la part des cadres parmi les plus anciens résidents dans les pays d'accueil est près de quatre fois supérieure à celle relevée parmi les nouveaux résidents.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Graphique 4 : Degré de qualification des MRE actifs âgés de 15 ans et plus selon l'année de résidence dans le pays d'accueil



Le degré de qualification des chefs de ménages des MRE est fortement différencié selon le pays de formation. En effet, 60% des MRE exerçant une activité sans qualification, ont suivi leurs études au Maroc. Cette proportion n'est que de 3% pour leurs homologues ayant fait leurs études exclusivement à l'étranger, et de 7% pour ceux ayant suivi leurs études à la fois au Maroc et à l'étranger.

Ce clivage est également observé au niveau des CM ouvriers qualifiés, dont 63% ont fait leurs études exclusivement au Maroc, 7% à l'étranger et 13% à la fois au Maroc et à l'étranger. En revanche, les MRE cadres ont majoritairement suivi leurs études au Maroc et à l'étranger (53%). Ceux ayant suivi leur formation au Maroc représentent 21% et à l'étranger 25%.

Parmi les CM MRE ayant suivi leurs études à l'étranger 17% sont des cadres supérieurs, membres des professions libérales et membres du corps législatif. Alors que cette proportion n'est que de 5% pour leurs homologues qui ont suivi leurs études au Maroc. Cet écart est également observé au niveau des groupes professionnels « cadres moyens et employés », soit respectivement 39% contre 20%. Les mêmes tendances sont observées si on compare le portrait professionnel des CM MRE selon l'obtention ou non d'une double nationalité.

D'emblée, 75% des CM cadres sont naturalisés. Cette proportion est de 54% pour les techniciens, 35% pour les ouvriers qualifiés et seulement 23% pour leurs homologues sans qualification.

Ces indices indiquent que la formation des MRE à l'étranger, la naturalisation, la durée de résidence et le pays de résidence sont des éléments fortement différenciateurs de l'insertion économique des MRE dans l'espace économique européen.

3.5. A propos de l'emploi atypique

La régularité dans le travail permet de saisir l'intensité dans le temps du travail effectué par toute personne active occupée. Autrement dit, il s'agit de savoir si les MRE occupés exercent leur emploi d'une façon permanente, partielle ou saisonnière. Depuis les années 1990, l'Europe vit le recul, lent mais inéluctable, de l'emploi typique, c'est-à-dire à temps plein et permanent. La proportion d'emplois atypiques (postes à temps partiels, emplois temporaires, travail saisonnier/occasionnel, etc.) n'a cessé d'augmenter au fil du temps. Cette situation demeure appréhensive dans la mesure où les personnes occupant ces emplois précaires demeurent exposées à la vulnérabilité économique et mal protégées par les lois réglementaires du travail : peu d'avantages sociaux et de protections juridiques, fonds de retraite mince ou inexistant, pas ou peu d'accès à des programmes d'assurance salaire, etc.

Tableau 6 : Emplois atypiques par sexe des MRE actifs occupés (en %)

Régularité dans le travail	Sexe		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Plein temps	96,5	87,1	94,1
Temps partiel	2,3	11,1	4,6
Saisonnier	1,2	1,8	1,3
Total	100	100	100

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Du tableau ci-dessus, rendant compte de la part des emplois atypiques par sexe des MRE occupés, il ressort la marge d'exposition à ce phénomène. Bien que la part des MRE occupés exerçant un emploi à plein temps est sensiblement plus forte, soit 94.1 % des cas, une frange non moins importante demeure exposée à la marginalisation dans l'emploi, soit près de 6.0 % des actifs occupés.

L'écart est par ailleurs d'autant plus important que le travail atypique est ventilé par sexe. Il est en effet maximal pour les femmes, soit près de 13.0 % des cas. Pareille constatation notifie la vulnérabilité des femmes MRE occupées sur le marché du travail des pays d'accueil. Dans ce cadre, à considérer l'étroitesse de la participation féminine au marché du travail des pays hôtes, soit un taux d'activité de 34.7 %, il apparaît clairement que la position des femmes MRE devant le marché du travail étranger est doublement handicapée : une faible insertion marquée par une forte exposition à la précarité de l'emploi mal protégé.

Quant aux hommes MRE occupés, il s'avère qu'ils ne sont pas touchés de manière disproportionnée par l'emploi atypique. En effet, à peine 3.5 % des cas exercent des emplois à temps partiel ou saisonniers. Analysé selon la situation dans la profession, la part de l'emploi atypique chez les hommes demeure pratiquement inchangé, soit 3.5% chez les salariés, même proportion parmi les employeurs et 4.0% chez les indépendants. Synonyme d'une stabilité et de la faible exposition à la précarité de l'emploi chez les hommes MRE, ce constat mérite d'être pris avec précaution étant donné qu'une part importante des chefs de ménage salariés sont recrutés sous régime CDD –contrat à durée déterminée–, soit 17.5²⁸ % des cas, et une autre part d'entre eux sont recrutés sans contrat, soit 10.5% des cas observés. Pour leurs homologues cheftaines, ses proportions demeurent de même importance, soit respectivement 16.5% et 10.1% des cas.

3.6. MRE actifs et segments du marché du travail

Eu égard à ce panorama des structures socioprofessionnelles de l'emploi, les clivages relevés conduisent à présenter une structure d'insertion sur le marché du travail, marquée par des segments vulnérables des statuts d'emploi. Cette segmentation peut être caractérisée par trois traits : le travail avec capital propre (cas des employeurs et des indépendants), le travail qualifié et caractérisé par une stabilité et une régularité dans le temps (cas du salarié protégé) et le segment propre au travail non qualifié ou au travail qualifié temporaire ou occasionnel, caractérisé par une certaine instabilité et une faiblesse des revenus (cas du salarié vulnérable)²⁹.

Les modalités de cette stratification a priori ne sont pas exhaustives, elles sous-entendent l'appréhension du segment le plus vulnérable du marché du travail des pays d'accueil. Cependant, procéder de cette façon risque de receler une lacune non moins

²⁸ Dans le cadre de l'enquête « insertion socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 » le statut réglementaire de l'occupation n'est disponible que pour les chefs de ménage.

²⁹ Cette stratification s'inspire des travaux du Rodgers (1986) qui fonde la segmentation du marché du travail sur les différentiels de protection, de régularité et d'autonomie.

importante à savoir l'établissement des segments du marché du travail non homogènes en raison notamment de la complexité du système productif des pays hôtes³⁰.

Ainsi, après avoir présenté cette segmentation du marché du travail, suite à une analyse descriptive des caractéristiques socioprofessionnelles des MRE, il importe à cet égard d'analyser les principaux facteurs sous-jacents à cette configuration socioprofessionnelle, et ce en combinant les influences des différentes variables explicatives retenues dans le modèle conceptuel d'analyse. Le but recherché est de mesurer l'effet net de chaque variable explicative tout en contrôlant les effets des autres variables, c'est ce que sous-entend l'expression « ceteris paribus ».

3.6.1. A propos du modèle explicatif

Le choix du modèle statistique dépend étroitement de la nature de la variable à expliquer. Comme il s'est avéré, dans ce qui précède, que la position des MRE actifs sur le marché du travail prend trois formes : (i) exercer une activité avec capital, c'est le cas des actifs occupés ayant le statut d'employeur ou d'indépendant; (ii) exercer une activité en tant que salarié protégé; et (iii) exercer une activité en tant que salarié vulnérable.

De cette description de la position sur le marché du travail, il en ressort que les MRE actifs occupés se diffusent sur le marché du travail comme s'ils se trouvaient devant un choix à faire parmi trois options. En conséquence, le modèle explicatif le plus adapté à cette situation, caractérisée par un choix à faire parmi trois options, est le modèle statistique « logistique multinomiale »

Présentation du modèle

La régression logistique multinomiale est une 'généralisation' de la régression logistique binaire au cas où la variable à expliquer présente plus de deux modalités. Elle estime directement la probabilité de choisir une option, et les valeurs des paramètres sont calculées en utilisant la méthode de vraisemblance maximale. Par définition, la forme logistique multinomiale pour prédire le choix d'une option j , s'écrit de la forme suivante :

³⁰ L'approche la plus recommandée pour analyser la segmentation du marché du travail en termes de segments véritablement homogènes est l'analyse multidimensionnelle qui permet d'effectuer, moyennant la méthode de classification des "k-means" (nuées dynamiques), des regroupements d'individus, plus ou moins homogènes, sur la base de comportements ou caractéristiques semblables. L'apport d'une telle approche multivariée consiste à affiner les résultats de l'analyse bivariée et à mettre en évidence à la fois les liaisons et ressemblances intragroupes et les différences intergroupes. La matrice de données est un tableau disjonctif complet, dans lequel chaque individu ligne a la valeur 0 ou 1 pour chaque variable/modalité-colonne. Comme cette approche ne peut être fondée que sur des échantillons volumineux, la présente stratification se limite à l'élaboration d'une segmentation a priori.

$$P(\text{option } j) = \frac{\exp \beta_j' X_i}{\sum_{k=1}^3 \exp \beta_k' X_i}, \text{ avec } \sum_{j=1}^3 P(\text{option } j) = 1$$

β est le vecteur des coefficients à estimer associé au vecteur X des variables explicatives. Ces coefficients font augmenter ou baisser la probabilité d'occurrence d'occuper un segment du marché selon qu'ils sont positifs ou négatifs. Comme dans le cas du modèle logistique binaire, la chance ou le risque se définit par rapport à une modalité de référence qu'il faut l'arrêter au départ. Dans notre cas, il s'agira de la modalité « salarié vulnérable (sv) » par rapport à laquelle des comparaisons seront faites pour analyser les effets des variables explicatives sur les autres positions sur le marché du travail. Pour faire apparaître cette articulation entre l'option de référence et les autres, il est important de considérer les équations ci-dessous.

$$\frac{P_j}{P_3(sv)} = \frac{\exp \beta_j' X}{\exp \beta_3' X} = \exp(\beta_j - \beta_3)' X = \exp \sum_{k=1}^{k=n} (\beta_{jk} - \beta_{3k}) X_k \quad (1)$$

$$\ln \left(\frac{P_j}{P_3} \right) = \sum_{k=1}^{k=n} (\beta_{jk} - \beta_{3k}) X_k \quad \text{on retrouve donc le modèle logit multinomial}$$

Selon cette écriture simplifiée du modèle, on définit les « odds ratio » ou chances relatives (CR) (voir encadré 1) d'une modalité par rapport à une modalité de référence de la même variable, comme suit :

$$C.R_j = \exp(\beta_{jlk} - \beta_{3lk}) \quad \text{avec } \beta_{lk} \text{ est le coefficient associé à la modalité } l \text{ de la variable } X_k$$

³¹ Pour mettre en évidence cette relation, considérons par exemple la modalité X_{11} de la variable X_1 . X_{11} est transformé en variable booléenne qui prend 1 si une personne donnée possède cette modalité, 0 dans le cas contraire. Dans ce cas, l'équation (1) peut s'écrire comme suit :

$$C_j = \frac{P_j^1}{P_3^1} = \exp(\beta_{111} - \beta_{311}) \exp \left(\sum_{l \neq 1} (\beta_{j1l} - \beta_{31l}) X_{1l} \right) + \sum_{k \neq 1} \sum_l (\beta_{jkl} - \beta_{3kl}) X_{kl}$$

$$C_r = \frac{P_j^0}{P_3^0} = 1 * \exp \left(\sum_{l \neq 1} (\beta_{j1l} - \beta_{31l}) X_{kl} \right) + \sum_{k \neq 1} \sum_l (\beta_{jkl} - \beta_{3kl}) X_{kl}$$

$$CR = \frac{C_j}{C_r} = \exp(\beta_{111} - \beta_{311})$$

Pour plus d'information cf. Maddala (1993).

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Par rapport au salarié vulnérable, cette quantité indique, s'elle est supérieure à 1, de combien la modalité l contribue à l'augmentation de la chance d'occuper le statut j comparativement à la modalité de référence de la même variable. Inversement, si elle est inférieure à 1, elle indique de combien cette modalité contribue à la réduction de la chance de passer du statut salarié vulnérable au statut j (actif occupé avec capital ou salarié protégé).

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 7 : Coefficients et paramètres du modèle de régression logistique multinomiale de l'accès aux segments du marché du travail.

Population cible : les MRE actifs occupés âgés de 15 ans et plus

Variables	Actif occupé avec capital			Salarié protégé		
	B	signif	exp(B)	B	signif	exp(B)
Age (ans révolus)	0,08	0,07	1,08	0,03	0,19	1,03
Age au carré	-0,0007	0,18	1,00	-0,0005	0,14	1,00
Sexe : Homme	1,31	0,00	3,69	0,43	0,00	1,53
Effectif de 7 ans et moins	0,02	0,83	1,02	-0,04	0,53	0,96
Effectif des femmes âgées de 15 ans et plus	0,0002	1,00	1,00	0,08	0,11	1,08
Etre chef de ménage	0,61	0,00	1,84	0,26	0,04	1,29
% des actifs occupés	0,43	0,24	1,53	0,30	0,18	1,36
Diplôme						
Fondamental	0,63	0,00	1,88	0,71	0,00	2,02
Secondaire	1,41	0,00	4,08	1,40	0,00	4,04
Supérieur	1,08	0,00	2,96	2,14	0,00	8,50
Technicien	1,36	0,02	3,88	2,36	0,00	10,64
Qualification	1,17	0,00	3,22	1,43	0,00	4,16
Typologie de ménage						
Monoparental	0,18	0,74	1,20	-0,95	0,00	0,39
Nucléaire incomplet	0,41	0,25	1,51	0,05	0,81	1,05
Nucléaire complet	0,36	0,28	1,43	-0,15	0,44	0,86
Composé	0,67	0,04	1,95	-0,36	0,06	0,70
Durée de résidence						
5 à 10 ans	0,30	0,33	1,35	0,65	0,00	1,92
11 à 20 ans	1,20	0,00	3,33	0,85	0,00	2,34
plus de 20 ans	1,34	0,00	3,82	0,96	0,00	2,60
Né au Maroc	-0,01	0,96	0,99	-0,37	0,01	0,69
Double nationalité	0,50	0,00	1,65	0,29	0,00	1,33
Pays d'accueil						
France	0,21	0,26	1,24	-0,02	0,88	0,98
Espagne/Italie	0,58	0,01	1,78	-0,35	0,01	0,70
secteur d'activité						
Industrie	0,58	0,14	1,79	1,31	0,00	3,70
BTP	1,77	0,00	5,86	0,98	0,00	2,67
Service	2,28	0,00	9,76	0,75	0,00	2,12
Constante	-9,11	0,00		-2,70	0,00	
<i>Khi-deux</i>	<i>1090</i>					
	<i>sig (0,00)</i>					
<i>-2 log vraisemblance</i>	<i>6021</i>					
<i>Pseudo R-deux de Nagelkerke</i>	<i>0,29</i>					

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

3.6.2. Commentaire des résultats

À caractéristiques équivalentes, l'effet de l'âge demeure peu différenciateur en matière d'insertion dans différents segments du marché du travail. Son effet positif sur la sortie du salariat précaire à l'auto-emploi s'avère significatif. En outre, en tenant compte de l'effet négatif peu significatif de la forme quadratique de l'âge, les chances de cette transition augmentent mais de façon non proportionnelle avec l'augmentation de l'âge. Une explication plausible à l'effet non significatif de l'âge sur l'occupation du salariat protégé est que le salariat vulnérable concerne tous les âges

Le fait d'être homme fait augmenter notablement les chances d'exercer une activité en tant que salarié protégé ou en tant qu'actif occupé avec capital. Cependant, la portée de cette association positive est plus manifeste au niveau de cette dernière option qu'au niveau de la première. En effet, les chances relatives de se positionner sur le marché du travail en tant qu'employeur ou indépendant, sont de près de quatre fois plus supérieures pour les hommes que pour les femmes. Par rapport au salarié protégé, ces chances enregistrent une hausse de près de 50%. Quant aux autres variables démographiques, effectif de 7 ans et moins et effectif des femmes âgées de 15 ans et plus, elles n'interviennent pas dans la segmentation du marché du travail des pays d'accueil.

Assumer la responsabilité du chef de ménage joue positivement sur la sortie du salariat vulnérable. En effet, par rapport à ce statut vulnérable, les chances de se porter salarié protégé augmentent de près de 30 % lorsque l'actif occupé est chef de ménage. De même, la probabilité d'être actif occupé avec capital augmente de près de 80.0 % pour les membres chefs de ménage.

En poursuivant l'examen des autres variables appréhendant les caractéristiques des ménages, il s'avère que le fait de vivre dans un ménage monoparental, tout comme dans un ménage composé, contribue significativement et positivement au salariat vulnérable. En effet, la probabilité d'exercer une activité en tant que salarié protégé diminue de près de 60% pour les actifs occupés vivant dans des ménages monoparentaux en comparaison avec les ménages individuels. Cette baisse des chances relatives est moins prononcée parmi les actifs occupés vivant dans des ménages composés, soit près de 30%. En revanche, cette dernière catégorie a plus de chances d'exercer une activité avec capital propre comparativement à leurs homologues vivant individuellement, soit un rapport de chances relatives de près de deux fois supérieur.

Une des variables qui influencent significativement l'accès aux différents segments du marché du travail, est le niveau de diplôme. L'effet de cette variable s'avère bien établi suite au contrôle de différents facteurs explicatifs. Le fait d'avoir un diplôme fait augmenter fortement l'accès au segment des salariés protégés comparativement aux salariés sans diplôme. De surcroît, plus le niveau de diplôme est

important plus les chances relatives d'accéder au segment des salariés protégés sont grandement améliorées. En outre, bien qu'elles demeurent plus importantes pour l'accès au salariat protégé, les chances relatives d'accéder au segment des actifs occupés avec capital augmentent significativement pour les diplômés, et particulièrement pour les diplômés de la formation professionnelle.

L'effet de la durée de résidence dans le pays d'accueil est bien manifeste et pas difficile à comprendre. En devenant plus ancien dans la résidence, la probabilité d'accéder au segment des salariés protégés se multiplie de près de deux. Toutefois, cette articulation est plus manifeste au niveau de segment des actifs occupés avec capital où au delà de onze ans de résidence, les chances relatives d'y accéder se multiplient de plus de trois.

Ces effets différenciateurs corroborent les constats soulevés par différents chercheurs (Dayan & al, 1996 ; Héran, 2002 ; Zhu, 2005) sur l'insertion économique des non ressortissants des pays d'accueil, à savoir les migrants passent généralement les premières années de leur séjour à s'adapter en apprenant de nouveaux métiers, en se formant sur les plans linguistique et professionnel, etc. En conséquence, ils occupent des emplois subalternes et sans statut réglementaire. Par la suite, après avoir cumulé de l'expérience, des connaissances linguistiques et professionnelles, les opportunités de leur insertion dans le marché du travail, deviennent plus équitables et plus rémunératrices.

À caractéristiques équivalentes, l'enracinement culturel agit négativement sur l'accès au segment des salariés protégés. En effet, le fait d'être né au Maroc réduit de près de 30% les chances relatives d'exercer une activité en tant que salarié protégé, et ce comparativement aux MRE occupés nés à l'étranger. En revanche, l'influence de cette variable demeure non significative sur l'accès au statut des actifs occupés avec capital. Ce dernier constat met en exergue que l'enracinement culturel n'est pas un frein à l'insertion économique et, partant, à l'intégration sociale.

En revanche, *ceteris paribus*, la naturalisation favorise et le salariat protégé et l'auto-emploi. En effet, avoir la double nationalité augmente de près de tiers les chances relatives d'accéder au segment des salariés protégés par référence aux actifs occupés de nationalité marocaine. Cette augmentation est presque deux fois importante quand il s'agit d'accéder au segment de l'auto-emploi. Les facilités institutionnelles et l'égalité des opportunités et des revenus que procure cette variable, expliquent plausiblement son impact positif sur l'accès au salariat protégé et à l'exercice d'une activité avec son propre capital.

La concomitance des effets des variables « durée de résidence », et « double nationalité » est essentiellement due à la nature du lien qui existe entre elles. Il est à noter en effet que généralement plus la durée de résidence augmente plus l'obtention de

la double nationalité devient moins difficile. En conséquence, la similitude des effets de ces variables ne serait pas étonnante.

Par rapport au pays d'accueil, le fait de résider en Espagne ou en Italie favorise le risque de se cantonner dans le segment du salariat vulnérable. En effet, la chance d'accéder au salariat protégé se réduit de près de 30% en comparaison avec les autres pays européens. En revanche, il favorise la probabilité de passer du salariat vulnérable au statut de l'auto-emploi. Ces constats s'expliquent probablement par le degré de qualification des MRE actifs dans ces deux pays. En effet, il est à rappeler que près de 50.0% des actifs sans qualification, d'après l'enquête, sont concentrés en Espagne/Italie. Pareille proportion explique l'acuité de vulnérabilité des MRE salariés sur les marchés du travail ibérique et italique. Ainsi, devant les difficultés spécifiques de trouver un emploi décent et rentable, les migrants marocains résidant dans ces deux pays recourent vraisemblablement à l'auto-emploi.

Une dernière variable traduisant la structure de demande de travail est le secteur d'activité. L'effet de cette variable s'avère établi suite au contrôle de différents facteurs explicatifs. Par rapport au secteur primaire, le fait d'exercer dans les secteurs industrie, BTP et service augmente la chance d'accès au segment du salariat protégé. Cette augmentation est plus prononcée dans le secteur industriel, soit une multiplication des chances relatives de près de quatre fois. De même, cette variable intervient notablement dans la différenciation de l'accès au segment de l'auto-emploi. Le fait d'exercer dans le BTP et le tertiaire favorise amplement l'exercice d'une activité en tant qu'employeur ou indépendant.

En somme, en dépit du nombre relativement limité des variables explicatives, les résultats relevés via le modèle logistique multinomial sont porteurs d'indications importantes sur le processus de diffusion des MRE actifs sur les différents segments du marché du travail. Il en ressort que les caractéristiques individuelles, les facteurs ménage, le profil migratoire, la structure de demande de travail, se partagent la détermination de l'accès à ces différents segments.

4. Mobilité socioprofessionnelle des MRE: parcours inter et intra générationnels

L'étude de la mobilité socioprofessionnelle a pour objet de répondre à deux questions : Quelle est l'effet du milieu de résidence ou de naissance sur la position socioprofessionnelle que l'on occupe ? Quel est l'impact du développement économique et social passé sur les modes de transmission du statut social mesuré par la catégorie socioprofessionnelle? Certes, dans une société, les positions socioprofessionnelles ne

sont pas distribuées au hasard. Elles dépendent des facteurs liés à l'origine sociale³² des personnes, des événements qui jalonnent leur existence, en particulier la fréquentation de l'école et l'insertion professionnelle.

Par conséquent, le statut socioprofessionnel ne se transmet pas d'une façon identique dans tous les groupes sociaux. Dans certains groupes sociaux, les ascendants changent massivement de catégorie, du fait de stratégies individuelles ou familiales ou bien de contraintes liées aux changements sociaux (Dupays, 2006). En outre, il est suffisamment répandu que dans toute société évolutive, les individus gravissent les échelons de la hiérarchie sociale tout en changeant d'emploi ou de position socioprofessionnelle. Cependant, le phénomène n'est pas général, la majorité des actifs restent dans la même position socioprofessionnelle toute leur vie en raison notamment de l'immobilité professionnelle.

Le fait d'aborder ces questions épineuses, contribue à mettre en évidence l'importance des mouvements socioprofessionnels dans la vie active et leurs impacts sur la mobilité sociale. Ces mouvements peuvent se reproduire soit au cours de la vie active d'un individu (mobilité intragénérationnelle) ou encore en cours de carrière, soit au cours de la succession d'une ou plusieurs générations (mobilité intergénérationnelle).

D'ordinaire, la mobilité ou l'immobilité socioprofessionnelle intergénérationnelle, entre ascendants et descendants, est appréciée en juxtaposant les différentes positions socioprofessionnelles des fils ou des filles à celles qu'occupent ou occupaient leur père, ou rarement leur mère. Parmi les actifs qui changent de position au cours de leur vie, nombreux sont ceux qui ne font que retrouver la position socioprofessionnelle de leur père. En effet, la destinée socioprofessionnelle des individus ne peut être indépendante de leur origine. L'étude de la mobilité socioprofessionnelle intergénérationnelle consiste donc à voir comment se transmet le statut socioprofessionnel entre générations successives et repose sur la connaissance des groupes sociaux et de leurs évolutions dans le temps.

Quant à la mobilité professionnelle intragénérationnelle des individus, elle correspond aux changements dans la trajectoire de la vie professionnelle d'un individu. Elle permet de caractériser la structure du cheminement de carrière, qui est généralement représenté dans les analyses et les études sur cette forme de mobilité comme la transition des caractéristiques du premier emploi à l'emploi actuel, c'est-à-dire au moment de l'enquête. Les fréquences des changements d'établissements, de

³² L'origine sociale est entendue comme étant la catégorie sociale du père de l'enquêté au moment où ce dernier avait fini ses études et était rentré en activité. Ce milieu d'origine qui s'impose comme facteur déterminant de la position sociale de la plus part des individus, induit à s'interroger sur la carrière qu'ont les fils ou les filles de paysan, les fils de cadre, les fils d'ouvrier, etc. (Sorokin, 1959 in Cuin, 1997).

branches d'activités, de catégories socioprofessionnelles, de statut dans la profession et de qualifications dans l'occupation de l'emploi d'un individu, sont autant de variables qui permettent de fournir une mesure de la mobilité socioprofessionnelle intragénérationnelle. Ces formes de mobilité socioprofessionnelle sont susceptibles d'être en corrélation avec les évolutions de l'économie, plus particulièrement des structures de l'emploi et du chômage (entrée-sortie de l'activité, formation continue et de qualification, etc.).

Dans le cadre de l'enquête nationale sur l'insertion socio-économique des MRE dans les pays d'accueil 2005, le milieu d'origine n'est représenté que par la catégorie socioprofessionnelle des MRE éventuellement complétée par le niveau de leurs diplômes et leurs degrés de qualification. L'interdépendance entre la mobilité professionnelle et les caractéristiques socioéducatives des MRE permettra de mieux comprendre les facteurs de changement en amont de l'évolution de l'échiquier social.

De surcroît, telle que appréhendée par ladite enquête, la mobilité professionnelle intergénérationnelle reste un cas particulier de ce phénomène. Elle est relative à un sous échantillon de ménages où cohabitent à la fois le père et le fils/la fille pourvu que ce dernier(ère) ait entamé sa vie active. Ce qui en fait constitue une grande simplification par rapport aux enquêtes traitant de la mobilité professionnelle intergénérationnelle dans la mesure où tous les membres du ménage sont interviewés sur le parcours professionnel et la position socioprofessionnelle de leurs parents.

4.1. A propos des mesures de la mobilité professionnelle : quelques précisions méthodologiques

La sociologie empirique de la mobilité a été confrontée à des problèmes méthodologiques concernant à la fois la composition et le nombre de catégories sociales de référence et les critères de la comparaison pour la construction des tables de mobilité, outil descriptif et analytique. À structures hiérarchiques identiques dans le cycle de vie, ces problèmes méthodologiques ont été résolus par la comparaison des positions socioprofessionnelles différentes dans le temps pour appréhender la mobilité intragénérationnelle et par la comparaison des catégories socioprofessionnelles des fils et de leurs pères pour approcher la mobilité intergénérationnelle.

Au-delà de l'identification des flux entre les différentes positions socioprofessionnelles, l'évaluation qualitative de la mobilité est fondée sur des indices (voir encadré 2) mesurant l'écart entre la mobilité observée dans une société ou dans une classe sociale et un idéal théorique (mobilité parfaite), afin d'appréhender l'importance de la transmission socioprofessionnelle et d'éliminer les effets de structure et donc l'inégalité des chances.

La table de mobilité est donc un tableau à double entrée où figure la position sociale des individus, mesurée par leur catégorie socioprofessionnelle (CSP,) et leur

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

origine sociale, mesurée par la CSP de leur père. Dans cette table de mobilité (table des destinées ou table des recrutements), la diagonale mesure l'immobilité socioprofessionnelle. En fait, plus les chiffres de cette diagonale sont élevés, moins la mobilité est importante. Les estimations extérieures à cette diagonale traduisent les flux de mobilité ascendants (avoir une promotion socioprofessionnelle) et descendants (connaître une dégradation sociale). Elles permettent également de savoir si ces flux de mobilité sont importants ou limités. Quand il s'agit d'analyser la mobilité intragénérationnelle, les entrées de la table de mobilité se réfèrent aux positions socioprofessionnelles au début de la vie professionnelle et à la date d'enquête.

Deux types de tables de mobilité sont à distinguer : La table des destinées qui permet d'indiquer ce que deviennent les individus d'une catégorie socioprofessionnelle et la table des recrutements qui montre l'origine dont sont issus les membres d'une catégorie socioprofessionnelle.

Encadré 2 : quelques indices de mesure de la mobilité professionnelle

La table de mobilité permet de calculer plusieurs indices, dont les plus simples sont les suivants:

- Degré de mobilité totale à la date de l'enquête dans une société ou d'une population étudiée se mesure en calculant la proportion des individus qui ont quitté la catégorie socioprofessionnelle de leur père ou du début de la vie active ;
- Taux de reproduction d'une catégorie mesure le devenir des individus de même origine, il s'agit des pourcentages lignes de la table des destinées;
- Taux de recrutement mesure l'origine des individus d'une même catégorie, il s'agit des pourcentages colonnes de la table des recrutements;
- Mobilité structurelle mesure la mobilité qui a pour cause la modification dans la structure des catégories sociales causée par la croissance économique et les changements démographiques; elle est égale à
$$\frac{\sum_i |n_{i.} - n_{.i}|}{n}$$
 avec les $n_{i.}$ et $n_{.i}$ représentent les effectifs marginaux ligne et colonne et n l'effectif total ;
- Ampleur de la mobilité non structurelle (mobilité nette) est définie comme étant la différence entre la mobilité totale et la mobilité structurelle.

4.2. Mobilité socioprofessionnelle intergénérationnelle des MRE : Destinée des fils selon la catégorie socioprofessionnelle des pères

En 2005, sur la base de la nomenclature nationale des professions³³, les individus interviewés ont été classés en groupes socioprofessionnels homogènes. En se référant à cette classification, le statut socioprofessionnel des pères MRE se caractérise par une prédominance de la catégorie d'ouvriers artisanaux, agricoles et non agricoles qui représente 71,6%. La catégorie des cadres supérieurs et membres des professions libérales ne concerne que 5,8% des pères et celle des cadres moyens et employés de bureau 15,5 %. Par référence à la position sociale de leurs pères, les descendants des MRE occupent un peu moins la catégorie d'ouvrier (52,9 %), et un peu plus le groupe des cadres supérieurs et membres des professions libérales (7,7 %) et une place importante dans celle des cadres moyens et employés de bureau (36,2 %).

Ce phénomène de mobilité structurelle peut s'expliquer par l'effet combiné de l'éducation, de l'origine sociale des parents et de l'évolution des structures de l'emploi dans les pays d'accueil. En effet, à la différence de leurs descendants qui jouissent des niveaux de formations plus élevés, la population migrante de départ est généralement caractérisée par un faible niveau d'instruction, qui ne lui permet pas d'accéder à un niveau meilleur dans la hiérarchie sociale.

L'analyse des données sur la mobilité socioprofessionnelle entre ces deux générations successives dépende fortement du niveau d'agrégation³⁴ retenu pour les groupes de professions étudiés et de la représentativité de l'échantillon. Mais avant de présenter les résultats de cette enquête, il convient de souligner au plan méthodologique que les observations traitées portent sur un échantillon de marocains résidant à l'étranger âgés de 15 ans et plus, actifs ayant un emploi ou d'anciens actifs ayant eu un emploi. L'analyse de l'interaction entre les groupes socioprofessionnels et des pères et des fils, appréhendée par les outils de la mobilité socioprofessionnelle, permet de comprendre les mouvements ascendants et descendants observés entre ces deux générations, ainsi que le degré de reproduction sociale (immobilité) global et par catégorie.

³³ L'utilisation de la classification marocaine type professions recommandées par le BIT et adapté à la réalité marocaine permet de regrouper les professions selon le type de métier exercé, le degré de responsabilité dans le poste occupé mais aussi en fonction du niveau de formation nécessaire à l'exercice de cette profession. Les groupes retenus pour cette étude sont les suivants : "corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales", "Cadres moyens et employés de bureau", "Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers", "Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux", "Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche" et "Ouvriers et manœuvres non agricoles".

³⁴ Pour des raisons de représentativité et en vue d'éviter les faibles effectifs, la catégorie ouvrière, vu les ressemblances entre ses composantes, regroupe les artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, les ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche et les ouvriers et manœuvres non agricoles.

Les estimations fournies par cette enquête révèlent que l'indice global de reproduction est estimé à 51,4 % parmi les actifs MRE âgés de 15 et plus. Ce qui signifie que 51,4 % de descendants actifs de MRE exerçaient une profession appartenant au même groupe que celle de leurs pères et que 48,6 % ont subi un changement de catégorie socioprofessionnelle. Une analyse de l'effet des changements structurels sur la mobilité sociale permet de constater que 45,2 % de la mobilité sociale observée parmi cette catégorie de population en 2005 provient des changements structurels et que le reste traduit les réelles transformations dans l'attribution des positions sociales. Le degré de mobilité sociale ascendante qui permet de montrer la proportion des fils qui ont occupé une catégorie de profession supérieure à celle de leurs pères est évalué à 35,3 %. Par contre ceux qui ont subi une mobilité sociale descendante ne représentent que 13,3 %.

Pour mieux appréhender les mouvements enregistrés parmi cette population, le recours est fait aux deux approches complémentaires de la mesure de la mobilité socioprofessionnelle habituellement utilisées : une approche en termes des destinées et une autre en termes de recrutement.

4.2.1. Destinée des fils des MRE selon la catégorie socioprofessionnelle du père

La table des destinées sociales construite à partir des données de cette enquête, permet de décrire les liens qui unissent les positions sociales caractérisées par la catégorie socioprofessionnelle des pères et celle de leurs fils. Dans cette table de passage, l'importance numérique de la diagonale constitue le premier indicateur d'une forte tendance au maintien du statut socioprofessionnel et d'une immobilité des individus dans la catégorie des pères.

Ainsi, à considérer le tableau 8, la proportion des enfants qui se retrouvent dans la même catégorie socioprofessionnelle de leurs pères représente près de 31% pour le groupe «corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales», 48,2% pour « les cadres moyens et employés de bureau », 58,3% pour «les ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, les ouvriers et manœuvres agricoles et non agricoles». Les fils de commerçants, des intermédiaires commerciaux et financiers ne se retrouvent dans cette même catégorie qu'à raison de 5,1%.

Par ailleurs, et en dehors de l'immobilité observée, les fils de MRE occupant la catégorie élevée « cadres supérieurs et membres des professions libérales » dans la hiérarchie sociale des pays d'accueil, se retrouvent dans une profession inférieure à raison de 34,4% pour les « cadres moyens et employés de bureau » et 31,3 % pour « la catégorie des ouvriers ». La mobilité descendante est aussi importante pour les fils de cadres moyens et employés de bureau et les commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers dans la mesure où respectivement 38,8% et 46,2% se retrouvent dans la catégorie des ouvriers. Ce phénomène de mobilité descendante trouve

son explication dans le degré d'intégration et de réussite scolaire des descendants dans l'espace économique et sociale des pays d'accueil.

En outre, le phénomène de mobilité ascendante au niveau de la catégorie des ouvriers révèle que les fils issus de cette catégorie deviennent plutôt des cadres moyens et employés de bureau (33,1%) et dans une moindre mesure des cadres supérieurs et membres des professions libérales (4,8%) et des commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers (3,8%).

Par référence au groupe de « cadres supérieurs et membres des professions libérales », le degré de mobilité sociale ascendante le plus important est enregistré au niveau de la catégorie des cadres moyens et employés de bureau (12,9%). Pour la catégorie des pères commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers, 5,1% de leurs fils ont des chances d'appartenir à la catégorie des cadres supérieurs et membres des professions libérales, 43,6% à la catégorie dominante des cadres moyens et employés de bureau.

Encore faut-il souligner l'importance de l'immobilité sociale ou du phénomène de reproduction après neutralisation des effets de structure. Le poids important du statut d'ouvrier parmi les MRE d'hier et l'accès facilité de leurs descendants à l'enseignement dans les pays d'accueil illustrent bien la nécessité de prendre en compte l'évolution de la structure de la population active pour analyser avec précision et relativiser les phénomènes de mobilité sociale.

Dans ce qui suit, en neutralisant l'effet de structure de l'emploi, il sera question d'appréhender les groupes socioprofessionnels où la reproduction sociale est forte et d'autres où la mobilité sociale est plus importante.

En effet, c'est parmi les « cadres supérieurs et membres des professions libérales », les « cadres moyens et employés de bureau » et les « commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers » que la part de reproduction sociale est la plus élevée (Cf. tableau 10). Par référence à une situation où les chances d'exercer une profession seraient les mêmes pour tous, quelle que soit leur origine sociale, les fils de cadres supérieurs et professions libérales ont quatre fois (4,1) plus de chance de se retrouver dans cette catégorie et ceux des commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers 1,7 fois. Cela démontre que ces catégories subissent une rigidité et un frein à la mobilité vers d'autres groupes.

En revanche, les fils d'ouvriers ont presque la même chance d'exercer la profession que leurs pères. Dans ce cas la catégorie ouvrière en tant qu'origine sociale ne favorise, ni ne défavorise la destinée de sa descendance. Pour les enfants issus des catégories inférieures (les ouvriers et les commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers), ils ont des chances limitées de se retrouver dans les groupes de cadres supérieurs et professions libérales et de cadres moyens et employés de bureau.

4.2.2. Recrutement des fils des MRE selon la catégorie socioprofessionnelle du père

La table de recrutement permet d'analyser les origines d'une catégorie sociale occupées par des fils et du poids de l'hérédité sociale. Les résultats de cette table révèlent que les MRE ouvriers d'aujourd'hui sont nombreux (79,0%) à avoir eu un père ouvrier. Par contre seulement 3,4% ont eu un père cadre supérieur ou membre d'une profession libérale et 11,4% un cadre moyen ou employé de bureau.

Vu le poids du statut d'ouvrier dans la population migrante d'hier, les ouvriers d'aujourd'hui ne sont pas les seuls à avoir eu un père ouvrier. En effet, 45,2% des cadres supérieurs ou membre d'une profession libérale, 65,3% des cadres moyens ou employés de bureau et 83,3% de commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers, sont issus du milieu ouvrier. Par ailleurs, 26,2% de cadres supérieurs et membres de professions libérales sont recrutés de la classe des cadres moyens et employés de bureau et 4,8% seulement de la classe de commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers. Le taux de recrutement interne (Cf. tableau 09) pour les différentes classes est de l'ordre de 23,8% pour les cadres supérieurs et membres de professions libérales, 20,6% pour les cadres moyens et employés de bureau et 11,1% pour les commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers.

Il ressort de ce qui précède qu'il y a une forte inégalité des chances selon le milieu d'origine. Les chances d'accéder aux catégories meilleures sont d'autant plus faibles et les risques de se retrouver dans les catégories d'origine ou les plus modestes, sont d'autant plus importants que le niveau d'origine sociale est élevé. Dans ce cadre, l'importance numérique des flux de passage de la catégorie des cadres supérieurs à la catégorie des cadres moyens et employés de bureau, doit être soulignée, car elle témoigne de l'importance de la régression de la part afférente à cette catégorie

Néanmoins, ce phénomène ne doit pas pousser à faire des illusions quant à l'égalité des chances de s'y élever ou de s'y maintenir. Il s'agit là essentiellement d'un simple effet de la structure des effectifs. En effet, la mobilité observée dépend en partie de l'évolution de la structure de l'économie en général, et de l'emploi en particulier, et des phénomènes démographiques des différents groupes sociaux. Il faut souligner aussi que la mobilité parmi la population migrante se concrétise par l'émergence des nouvelles générations (la deuxième et la troisième génération) qui ont un accès plus grand à l'éducation et à la formation. Ce leur a permis une insertion économique plus notable dans les sociétés d'accueil et l'occupation de positions plus importantes dans l'échelle sociale.

Tableau 08 : Table des destinées des descendants actifs âgés de 15 ans et plus selon le groupe socioprofessionnel du père actif

Groupe socioprofessionnel des pères	Groupe socioprofessionnel des descendants				Total (effectif)
	A	B	C	D	
Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	31,3	34,4*	3,1	31,3	100,0 (32)
Cadres moyens et employés de bureau	12,9	48,2	-	38,8	100,0 (85)
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	5,1	43,6	5,1	46,2	100,0 (39)
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles	4,8	33,1	3,8	58,3	100,0 (393)
Total	7,7	36,2	3,3	52,9	100,0 (549)

A : Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers

D : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles

* Lecture : 34,4% des fils de chef de ménage cadres supérieurs ou membres des professions libérales sont devenus des cadres moyens ou employés de bureau.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Tableau 09 : Table de recrutement des descendants actifs âgés de 15 ans et plus selon les groupes Socioprofessionnels du père actif

Groupe socioprofessionnel des ascendants	Groupe socioprofessionnel des descendants				Total (effectif)
	A	B	C	D	
corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	23,8	5,5	5,6	3,4	5,8
Cadres moyens et employés de bureau	26,2*	20,6		11,4	15,5
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	4,8	8,5	11,1	6,2	7,1
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles	45,2	65,3	83,3	79,0	71,6
Total (effectif)	100,0 (42)	100,0 (199)	100,0 (18)	100,0 (290)	100,0 (549)

A : Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers

D : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles

* Lecture : 26,2 % des cadres supérieurs et membres des professions libérales d'aujourd'hui sont les descendants d'un cadre moyen et employé de bureau.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Remarque : - les différences en termes d'effectif entre les tableaux 9, 12, 13 et 14 sont dues aux non déclarations observées dans les variables de tabulation;
- idem pour les tableaux 11 et 15 ;

Tableau 10 : Coefficient de passage* entre les groupes socioprofessionnels dans la table des destinées

Groupe socioprofessionnel du CM	Groupe socioprofessionnel des descendants			
	A	B	C	D
corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	4,1	0,9	1,0	0,6
Cadres moyens et employés de bureau	1,7	1,3	-	0,7
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	0,7	1,2	1,6	0,9
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles	0,6	0,9	1,2	1,1

A : Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers

D : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

*: Coefficients de passage : indices permettant la neutralisation des effets de structures et qui correspondent au rapport entre la proportion de la catégorie dans la table des destinées et le pourcentage de la catégorie dans l'ensemble des descendants. Lorsque ce coefficient est proche de 1, l'origine sociale ne favorise ni ne défavorise la destinée correspondante, lorsqu'il est supérieur à 1, des freins à la mobilité existent.

4.2.3. Quelques facteurs différenciateurs de la mobilité intergénérationnelle des MRE

Par rapport à l'étude des tables de mobilité socioprofessionnelle, croisant le groupe socioprofessionnelle des pères avec celui des fils, le fait de contrôler différents facteurs agissant en amont de la mobilité, en l'occurrence la formation et le degré de qualification tant des ascendants que des descendants, enrichit considérablement l'analyse. Par l'obtention de diplômes, favorisant l'accès aux emplois qualifiés et socialement valorisés, l'éducation et la formation demeurent un déterminant fondamental des chances d'insertion professionnelle et de la mobilité sociale et professionnelle.

Toutefois, le diplôme et le groupe socioprofessionnel du père sont particulièrement discriminants quant à la réussite scolaire de l'enfant et la position socioprofessionnelle qu'il occupe. L'analyse de cette interaction entre la formation des ascendants et la position socioprofessionnelle des descendants est riche d'enseignements.

4.2.3.1. Niveau de formation des ascendants et destinée socioprofessionnelle des fils

Le faible niveau de formation et le statut des emplois occupés par les premières générations de la migration des marocains dans les pays d'Europe, ont fortement influencé la destinée de leurs descendants. En effet, 94,3 % des descendants occupant la catégorie d'ouvriers ont un père dont le niveau de formation est faible, soit 64,2 % d'eux sont sans diplôme et 30,1 % possèdent le certificat de l'enseignement fondamental. Ceux qui occupent une profession de cadre supérieur ou de membre de profession libérale ont des pères non diplômés (47,6%) ou ayant le diplôme de l'enseignement fondamental (34,9%).

Par ailleurs, 55,7% des fils ayant un père diplômé de l'enseignement secondaire ou supérieur se retrouvent dans la catégorie de cadres moyens et employés de bureau, 24,6% dans la classe ouvrière, 14,8% dans les professions de «cadres supérieurs et membres des professions libérales» et 4,9% dans celle de «commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers». 71,4% d'enfants occupant les professions de commerçant, intermédiaires commerciaux et financiers, sont les fils d'un MRE ne disposant d'aucun diplôme et 17,1% de ceux ayant obtenu un certificat de l'enseignement fondamental. Pour ce même groupe socioprofessionnel, les descendants d'un père diplômé de l'enseignement secondaire ou supérieur ne représentent qu'une proportion limitée (8,8%). La destinée, voulue ou subie, la plus dominante des enfants d'un père diplômé de technicien ou de la formation professionnel est la catégorie des ouvriers (53,3%) suivi des cadres moyens et employés de bureau (26,7%) et des « cadres supérieurs et membres des professions libérales » (13,3%).

En raison du faible niveau de formation caractérisant leurs pères migrants, les descendants se trouvent concentrés dans les catégories de «cadres moyens et employés de bureau» et «ouvriers». Cependant, grâce à un niveau de formation plus amélioré des ascendants, bon nombre d'enfants ont vu leurs chances d'accéder à des catégories meilleures augmenter. Globalement, le niveau d'éducation et de formation des ascendants est un déterminant majeur de l'ascension sociale des descendants des MRE, parce qu'il impulse une dynamique des mouvements de sortie vers des catégories sociales plus élevées que celles occupées par les ascendants.

4.2.3.2. Interaction entre la catégorie socioprofessionnelle des pères et la formation des descendants

La formation des descendants est inégale selon l'origine sociale caractérisée par le groupe socioprofessionnel sont importantes. Les chances d'accéder à des niveaux de formation supérieure sont d'autant plus importantes que la catégorie du père est «cadres supérieurs, membres des professions libérales» (27,3%) ou «cadres moyens et employés de bureau» (20,0%) ou encore «commerçants et intermédiaires commerciaux» (15,0%).

Inversement, les chances d'obtention d'un diplôme supérieur sont plus faibles pour les descendants de la classe ouvrière (9,4%). Même si le poids des enfants issus de cette classe parmi les diplômés du supérieur est important, leurs cursus scolaire demeure limité aux formations diplômantes de l'enseignement fondamental (50,0%) et secondaire (21,3%) et, dans une moindre mesure, aux formations professionnelles (5,3%).

Pour les descendants de la catégorie «cadres supérieurs et membres des professions libérales», 42,4% sont diplômés de l'enseignement fondamental et 24,2% de l'enseignement secondaire. Le risque de se retrouver sans aucun diplôme n'est le cas que de 3,0%. Les descendants actifs sans diplôme, proviennent essentiellement de la catégorie des ouvriers et manœuvres (83,1%) et de celle des commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers (15,3%).

Par contre pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 12,2% sont fils d'un cadre supérieur ou membre d'une profession libérale, 24,3% d'un cadre moyen ou employé de bureau et 55,5% d'un ouvrier ou manœuvre. Pour les descendants qui se contentent du niveau des diplômes de l'enseignement fondamental et secondaire, ils sont originaires des catégories «ouvriers» (79,3%), «manœuvres» (64,4%), «cadres moyens» (11,6%) et «employés de bureau» (18,1%).

En somme, il y a une forte corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle des pères et le degré de formation de leurs fils. La persistance des inégalités dans l'enseignement avantagera une forte reproduction sociale et un frein à la mobilité socioprofessionnelle intergénérationnelle parmi les MRE.

Tableau 11: Mobilité intergénérationnelle selon la CSP agrégée du fils et le diplôme du père

Diplôme agrégé du père	groupe socioprofessionnel du fils				Total (effectif)
	A	B	C	D	
Sans diplôme	5,9	38,1*	4,9	51,0	100,0 (551)
	47,6	57,8	71,4	64,2*	60,7
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	8,7	40,9	2,4	48,0	100,0 (265)
	34,9	30,8	17,1	30,1	30,2
Diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur	14,8	55,7	4,9	24,6	100,0 (67)
	5,5	8,9	8,8	--	6,0
Diplômes de technicien, professionnel et assimilés	13,3	26,7	6,7	53,3	100,0 (16)
	3,2	1,2	2,9	2,0	1,8
Total (effectif)	7,6	40,0	4,2	48,2	100,0 (899)
	100,0 (63)	100,0 (334)	100,0 (35)	100,0 (467)	100,0 (899)

A : Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers

D : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles

* Lecture : 38,1% des descendants d'un chef de ménage sans diplôme occupent actuellement la profession de cadre moyens et employés de bureau.

64,2 % des ouvriers d'aujourd'hui proviennent d'un chef de ménage sans diplôme.

NB : -- indique faible effectif

Remarque : la population cible est constituée des fils/filles actifs âgés de 15 ans et plus, dont le père est actif ou inactif.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 12 : Mobilité intergénérationnelle selon le diplôme des descendants et la CSP du père actif

Catégorie socioprofessionnelle du père	Diplôme des descendants						Total (effectif)
	A	B	C	D	E	F	
corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	3,0	42,4	24,2	27,3*	--	3,0	100,0 (33)
	1,7	5,1	5,8	12,2		2,8	5,5
Cadres moyens et employés de bureau	--	35,6	27,8	20,0	4,4	12,2	100,0 (90)
		11,6	18,1	24,3	23,5	30,6	15,0
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	22,5	27,5	30,0	15,0	2,5	2,5	100,0 (40)
	15,3	4,0	8,7	8,1	5,9	2,8	6,7
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, ouvriers et manœuvres non agricoles	11,2	50,0	21,3	9,4	2,8	5,3	100,0 (436)
	83,1	79,3	67,4	55,4*	70,6	63,9	72,8
Total (effectif)	9,8	45,9	23,0	12,4	2,8	6,0	100,0 (599)
	100,0 (59)	100,0 (275)	100,0 (138)	100,0 (74)	100,0 (17)	100,0 (36)	100,0 (599)

A : Sans diplôme

B : Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental

C : Diplômes de l'enseignement secondaire

D : Diplômes supérieurs

E : Diplômes de techniciens

F : Diplômes professionnels et assimilés

* Lecture : 27,3% des descendants d'un chef de ménage qui occupe la profession de cadre supérieur et membre d'une profession libérale sont diplômés du supérieur. Les diplômés du supérieur originaires de la catégorie des ouvriers représentent 55,4%.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

4.2.4. Mobilité dans le statut professionnel et interaction entre les qualifications des ascendants et des descendants

Ce volet de mobilité socioprofessionnelle intergénérationnelle correspond à la transmission de la situation dans le statut d'emploi et le degré de qualification entre générations successives. L'évolution des structures d'emploi dans les pays d'accueil et la mondialisation de l'économie ne peuvent être que des facteurs contribuant aux différents changements dans le statut d'emploi des individus.

En 2005, les données de l'enquête sur l'insertion des MRE révèlent que 14,7% des pères migrants occupaient le statut d'employeur ou indépendant et 85,3% le statut de salarié. Leurs descendants occupent un peu moins les premiers statuts (4,5%) et une part importante celui du salarié (95,5%). Il en découle, que quelle que soit l'origine du statut dans la profession, les descendants des migrants deviennent dans la majorité des cas des salariés. Ainsi, 94,3% de fils des migrants exerçant ou ayant exercés en tant qu'employeur deviennent salariés. Les fils salariés d'aujourd'hui issu d'un statut de père salarié représentent 95,6%. Parmi les 4,5% de fils qui occupent le statut d'employeur/indépendant, 83,3% sont les descendants d'un salarié et 16,3% d'un employeur/indépendant.

L'interaction entre le degré de qualification des ascendants et des descendants montre que ces derniers sont plus qualifiés que leurs pères. 21,1% des descendants actifs occupent un emploi de cadre ou technicien et 43,8% d'ouvrier qualifié. Les ascendants sont plus fréquents quand il s'agit d'un emploi sans qualification (48,7%) ou d'un ouvrier qualifié (46,4%). Ils n'occupent des emplois en tant que cadre ou technicien qu'à raison de 4,9%.

Par ailleurs, les descendants des actifs sans qualification, deviennent des actifs non qualifiés à raison de 53,1%, des ouvriers qualifiés dans 31,0% des cas et des cadres ou techniciens à hauteur de 15,9%. L'immobilité la plus importante dans le degré de qualification est observée au niveau des ouvriers qualifiés : 59,5% de leurs descendants occupent ce même statut.

Tableau 13 : Mobilité intergénérationnelle selon le statut professionnel

Situation dans la Profession des pères	Situation dans la profession des descendants		Total
	Employeur/ Indépendant	salarié	
Employeur	5,7	94,3	100,0 (35)
	8,3	6,4	6,5
Indépendant	4,5	95,5	100,0 (44)
	8,3	8,2	8,2
Salarié	4,4	95,6	100,0 (458)
	83,3	85,4	85,3
Total	4,5	95,5	100,0 (537)
	100,0 (24)	100,0 (513)	100,0 (537)

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Tableau 14 : Mobilité intergénérationnelle selon le degré de qualification

Degré de qualification du père	Degré de qualification du fils				Total
	Sans qualification	Ouvrier qualifié	Technicien	Cadre	
Sans qualification	53,1	31,0	10,5	5,4	100,0 (267)
	73,5	34,5	43,9	27,8	48,7
Ouvrier qualifié	18,6	59,5	12,5	9,5	100,0 (255)
	24,5	63,1	50,0	46,3	46,4
Technicien/cadre	14,3	21,4	14,3	50,0	100,0 (27)
	2,0	2,4	6,1	25,9	4,9
Total	35,1	43,8	11,6	9,5	100,0 (549)
	100,0 (193)	100,0 (240)	100,0 (64)	100,0 (52)	100,0 (549)

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

4.2.5. Mobilité socio-éducative des MRE actifs

L'analyse de la mobilité socio-éducative consiste à comparer les niveaux des diplômes des MRE à ceux de leurs descendants actifs âgés de 15 ans et plus. La première constatation relevée dans ce cadre, concerne le faible niveau de formation caractérisant les MRE pères âgés de 15 ans. 60,7 % d'entre eux ne possèdent aucun diplôme, 30,2 % ont un certificat de l'enseignement fondamental et 7,3 % un diplôme de l'enseignement secondaire.

Par contre, leurs enfants actifs, âgés de 15 ans et plus, enregistrent une structure de formation inverse, puisque 14,7% sont diplômés du supérieur, 7,2% du professionnel, 25,2% de l'enseignement secondaire, 42,2% de l'enseignement fondamental et seulement 7,2 % n'ont aucun diplôme.

Les enfants des MRE ne possédant aucun diplôme, sont exclusivement les descendants d'un père qui lui aussi n'a eu aucun diplôme (88,3 %) ou qui n'a eu qu'un certificat de l'enseignement fondamental (11,7 %). Ils s'immobilisent dans le niveau de formation « sans diplôme » de leurs pères dans 10,5 % des cas et les surclassent dans 44,5 % pour les certificats de l'enseignement fondamental et 23,7 % pour les diplômes de l'enseignement secondaire. Ils n'accèdent que faiblement aux niveaux de formation des diplômés supérieurs (13,0 %), de technicien qualifié (2,4 %) et de qualification professionnelle (5,9 %).

L'immobilité socio-éducative la plus importante est observée au niveau des diplômes de l'enseignement secondaire (67,2 %), suivi du certificat de l'enseignement fondamental (44,0 %). Les chances d'avoir un diplôme supérieur augmentent à mesure que le niveau du diplôme obtenu par le père est élevé. En effet, la proportion des

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

descendants ayant obtenu un diplôme supérieur passe de 13,0% pour les ascendants non diplômés, à 14,3% au niveau des pères diplômés d'un certificat de l'enseignement fondamental et à 32,8% pour ceux de l'enseignement secondaire ou supérieur. De surcroît, lorsqu'un MRE dispose d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, sa descendance est non seulement protégée contre la déscolarisation ou l'échec scolaire, mais elle a de fortes chances d'atteindre des niveaux de diplôme supérieurs (32.8 %) ou à des diplômes de techniciens et de qualification professionnelle et assimilés (9,8 %).

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 15 : Mobilité intergénérationnelle selon le diplôme

Diplôme du père	Diplôme des descendants						Total (effectif)
	A	B	C	D	E	F	
Sans diplôme	10,5	44,5	23,7	13,0	2,4	5,9	100,0 (554)
	88,3	63,9	57,1	53,7	41,4	50,0	60,7
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	2,8	44,0	25,4	14,3	4,4	9,1	100,0 (270)
	11,7	31,5	30,5	29,3	37,9	38,3	30,2
Diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur	--	23,0	34,4	32,8	4,9	4,9	100,0 (67)
		4,0	10,0	16,3	10,3	5,0	7,3
Diplômes de techniciens, professionnels et assimilés	--	13,3	33,3	6,7	20,0	26,7	100,0 (16)
		0,6	2,4	0,8	10,3	6,7	1,8
Total (effectif)	7,2	42,2	25,2	14,7	3,5	7,2	100,0 (907)
	100,0 (72)	100,0 (387)	100,0 (229)	100,0 (130)	100,0 (29)	100,0 (60)	100,0 (907)

A : Sans diplôme

B : Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental

C : Diplômes de l'enseignement secondaire

D : Diplômes supérieurs

E : Diplômes de techniciens

F : Diplômes de qualification Professionnelle et assimilés

NB : -- indique faible effectif

Remarque : la population cible est constituée des fils/filles actifs âgés de 15 ans et plus, dont le père est actif ou inactif.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

4.3. Mobilité professionnelle intragénérationnelle

La mobilité socioprofessionnelle intragénérationnelle est analysée à travers les tables de destination ou de recrutement par catégorie socioprofessionnelle, branche d'activité, statut professionnel, etc. Et ce, en comparant le premier emploi et l'emploi au moment de l'enquête. Dans le cadre de cette analyse de la mobilité socioprofessionnelle des chefs de ménage migrants, la période considérée est la trajectoire³⁵ suivie le long de leur vie professionnelle (mobilité sur le long terme).

4.3.1. Caractéristiques socioprofessionnelles des chefs de ménage mobiles et non mobiles

L'analyse des données de l'enquête sur l'insertion économiques des MRE dans les pays d'accueil, relative à la fréquence de changements le long de leur parcours professionnel, révèle que 34,5% des chefs de ménage (CM) migrants ont effectué au moins un changement, dont 65,5% un seul changement, 26,7% deux changements et 7,8% trois à six changements.

Pour l'ensemble des chefs de ménage migrants (avec mobilité ou sans mobilité professionnelle), la proportion des CM migrants qui occupent actuellement la profession de conducteur d'installation et manœuvre non agricole représentent 30,1%, celle d'artisans et ouvrier qualifié des métiers artisanaux 29,7%. La catégorie de cadres supérieurs et membres des professions libérales concerne près de 8,0% et celle des cadres moyens et employés de bureau 19,6%.

Quant au reste des CM migrants, il exerce en tant qu'ouvrier agricole, forestier ou chasseur (7,9%) ou en tant que commerçant, intermédiaire commercial et financier (4,8%). Différencié par statut professionnel, les chefs de ménage employeurs d'aujourd'hui représentent 4,8%, les indépendants 6,4% et les salariés 88,8%. Ils occupent des professions sans qualification à raison de 38,4%, suivis des ouvriers qualifiés (30,0%) et des ouvriers spécialisés (18,5%). La qualification de technicien et de cadre ne concerne que 13,1% des chefs de ménage migrants.

Parmi ceux qui n'ont subi aucune mobilité professionnelle, 66,5% occupent actuellement la catégorie des ouvriers, 21,1% sont des cadres moyens et employés de bureau et 7,8% des cadres supérieurs et membres des professions libérales. Ils occupent leur emploi actuel avec une ancienneté moyenne de 13 ans (50,8% ont travaillé moins de dix ans avec une ancienneté moyenne de 5 ans et 49,2% plus de 10 ans avec une ancienneté moyenne de 21 ans).

³⁵ Pour des raisons de représentativité, les changements qui sont intervenus entre le début de carrière et la situation au moment de l'enquête ne seront pas analysés. Seuls les mobilités de début et de fin de périodes (mobilité professionnelle sur le long terme) seront traitées. Les événements intervenus dans cet intervalle ne seront pas analysés. La proportion des chefs de ménage MRE actifs âgés de 15 ans et plus qui ont réalisé plus d'un changement dans la trajectoire de leurs vie professionnelle ne concerne que 34,5 %.

Par qualification professionnelle, 37,4% des CM migrants non mobiles occupent leurs emplois sans aucune qualification, 44,6% en tant qu'ouvriers spécialisés ou qualifiés et 15,4% en tant que cadres, techniciens ou agents de maîtrises. Les qualifications des emplois de cadres, techniciens et agent de maîtrise non mobile sont des occupations qui ne sont pas assez anciennes (61,5% des CM migrants occupent ce genre d'emplois avec une ancienneté de moins de 10 ans).

En termes de promotion dans la carrière depuis le recrutement, 52,8% des CM n'ont connu aucune mobilité, dont 64,1% ont travaillé plus de dix ans. La proportion de ceux ayant été promus dans leurs carrières pour une période de travail de moins de 10 ans, concerne 41,9% des cas au sein des CM non mobiles.

4.3.2. Mobilité professionnelle : mouvements dans les catégories socioprofessionnelles des chefs de ménage MRE

La juxtaposition de la catégorie socioprofessionnelle des chefs de ménage du début de leurs carrières professionnelles et de celle au moment de l'enquête permet de saisir les changements qui ont pu intervenir dans la CSP des migrants durant cette période. C'est ainsi que la proportion des chefs de ménage MRE ayant subi une mobilité dans la CSP par contrainte ou volontaire, est estimée à 27,5 %. Fortement contrastée d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, cette mobilité professionnelle reste moins prononcée parmi les « cadres supérieurs et membres des professions libérales » (4,4%) et les « artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, ouvriers et manœuvres non agricoles » (13,5%).

Inversement, elle est plus prononcée parmi les catégories « exploitants, ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche » (49,3%) et « commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers » (35,2%). Pour les exploitants, ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche, la mobilité recouvre des mouvements vers la catégorie des « Artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, ouvriers et manœuvres non agricoles » (41,0%) et vers celle des cadres moyens et employés de bureau (5,6%). Pour la catégorie « commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers » qui a enregistré une mobilité professionnelle importante, elle recouvre des mouvements vers les groupes socioprofessionnels des ouvriers (25,0%), des cadres moyens et employés de bureau (5,6%) et, dans une moindre proportion, vers les cadres supérieurs et membres des professions libérales (2,8%).

Approché par la table de recrutement, le taux de stabilité³⁶ le plus élevé est observé au niveau des groupes socioprofessionnels des ouvriers et manœuvres agricole et de la pêche (84,7%), suivi des « artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux,

³⁶ Le taux de stabilité mesure le degré de fermeture d'une catégorie professionnelle sur elle-même au cours d'une période donnée. Il est mesuré par le pourcentage d'actifs occupés, au moment de l'enquête, dans la même catégorie professionnelle que celle qu'ils occupaient en début de période.

ouvriers et manœuvres non agricoles» (82,2%) et des cadres moyens et employés de bureau (75,6%). Cet indicateur est plus faible pour les catégories de «commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers» (56,5%) et de «cadres supérieurs et membres des professions libérales» (63,2%).

Par comparaison des catégories socioprofessionnelles de départ et celles d'arrivée des chefs de ménage MRE, la mobilité recouvre, par le recrutement, de nouveaux membres en provenance d'autres catégories. Ainsi, en plus de ceux qui sont restés stables, 14,2% des cadres supérieurs et membres des professions libérales d'aujourd'hui proviennent de la catégorie des cadres moyens et employés de bureau et 20,1% de la catégorie des ouvriers (artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, ouvriers et manœuvres non agricoles).

La catégorie des cadres moyens et employés de bureau recrute essentiellement auprès de la catégorie des artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, ouvriers et manœuvres non agricoles (19,0%) et dans une moindre mesure des ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (3,8%). La catégorie des ouvriers se renouvelle auprès de celles des ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (9,0%) et des cadres moyens et employés de bureau (6,8%).

Il en découle qu'au long de la trajectoire professionnelle des chefs de ménage, les mouvements intenses observés se font entre les catégories les plus proches. En revanche, la fréquence des mouvements entre les catégories les plus éloignées demeure faible. Cependant, la mobilité professionnelle demeure une caractéristique des catégories sociales les plus ouvertes, dont la proximité joue beaucoup dans ce phénomène. Les trajets courts restent les plus prédominants et les trajets longs demeurent l'exception dans l'analyse de la mobilité des CM migrants.

En somme, le degré de formation et de qualification (niveau du diplôme, formation continue et de recyclage, expérience sur le tas et stage) des CM migrants et l'évolution des structures de l'économie et de l'emploi dans les pays d'accueil, ont beaucoup contribué à leur mobilité professionnelle, en dépit d'une rigidité à cette mobilité. Les catégories les plus dominantes à savoir les artisans, les ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, les ouvriers et manœuvres agricoles et non agricoles et les cadres moyens et employés de bureau, restent les plus stables et les plus fermées.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 16 : Mobilité professionnelle intergénérationnelle des chefs de ménage migrants : table des destinées

Groupe socioprofessionnel du CM au début de sa vie professionnelle	Groupe socioprofessionnel du CM à la date de l'enquête						Total (effectif)
	A	B	C	D	E	F	
corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	95,6	1,5	0,0	0,0	2,2	0,7	100,0 (135)
Cadres moyens et employés de bureau	5,5	71,9	2,3	0,8	9,2	10,4	100,0 (530)
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	2,8	5,6	64,8	1,9	15,7	9,3	100,0 (108)
Exploitant, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche	0,6	5,6	2,1	50,7	22,0	19,0	100,0 (337)
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux	3,6	6,9	2,3	0,8	75,6	10,8	100,0 (724)
Ouvriers et manœuvres non agricoles	2,0	6,2	2,4	2,6	10,0	76,7	100,0 (738)
Total	7,9	19,6	4,8	7,9	29,7	30,1	100,0 (2572)

A : Corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, Intermédiaires Commerciaux et financiers

D : Exploitant, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche

E : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux

F : ouvriers et manœuvres non agricoles

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 17 : Mobilité professionnelle intragénérationnelle des chefs de ménage migrants : table des recrutements

Groupe socioprofessionnel du CM au début de sa vie professionnelle	Groupe socioprofessionnel du CM à la date de l'enquête						Total
	A	B	C	D	E	F	
corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales	63,2	0,4	0,0	0,0	0,4	0,1	5,2
Cadres moyens et employés de bureau	14,2	75,6	9,7	2,0	6,4	7,1	20,6
Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers	1,5	1,2	56,5	1,0	2,2	1,3	4,2
Exploitant, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche	1,0	3,8	5,6	84,7	9,7	8,3	13,1
Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux	12,7	9,9	13,7	3,0	71,6	10,1	28,1
Ouvriers et manœuvres non agricoles	7,4	9,1	14,5	9,4	9,7	73,1	28,7
Total (effectif)	100,0 (204)	100,0 (504)	100,0 (124)	100,0 (202)	100,0 (764)	100,0 (774)	100,0 (2572)

A : corps législatif, cadres supérieurs et membres des professions libérales

B : Cadres moyens et employés de bureau

C : Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers

D : Exploitant, Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche

E : Artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux

F : ouvriers et manœuvres non agricoles

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Remarque : - les différences en termes d'effectif entre les tableaux 17, 18, 19 et 20 sont dues aux non déclarations observées dans les variables de tabulation;

4.3.3. Mobilité professionnelle des migrants dans la branche d'activité

La mesure de la mobilité dans la branche d'activité révèle que durant le cycle de vie professionnel des chefs de ménage actifs migrants, seulement 28,9% d'entre eux ont subi ce phénomène. Autrement dit, 71,1% d'entre eux ayant débuté leur premier emploi dans un établissement ou une entreprise, se retrouvent au moment de l'enquête dans cette même branche. Les flux de mobilité les plus importants ont été observés au niveau de la branche «agriculture, forêt et pêche». En effet, le changement a concerné environ 48,3% des chefs de ménage migrants qui ont démarré leur vie active dans cette branche et qui se sont retrouvés dans d'autres branches au moment de l'enquête, avec 19,4% dans le bâtiment et les travaux publics, 16,1% dans l'industrie, 6,4% dans le transport, communication et autres services et 4,7% dans le commerce.

Les flux de passage des chefs de ménage qui exerçaient au début de leur carrière dans le commerce sont plus répandus au niveau de l'industrie (16,1%), du transport, communication et autres services (9,2%) et du bâtiment et travaux publics (7,2%). La branche de l'industrie qui observe le taux de stabilité le plus élevé (80,1%), a vu ses actifs s'orienter vers les établissements de transport, de communication et d'autres services (8,6%), le bâtiment et travaux publics (4,8%) et le commerce (3,2%).

Concernant les actifs du secteur bâtiment et travaux publics, les flux se sont orientés vers les activités industrielles (9,1%), le transport, communication et autres services (6,0%), les activités agricoles (4,3%) et le commerce (3,7%). Il s'avère que l'industrie, le bâtiment et travaux publics, le transport, communication et autres services sont les branches d'activités les plus attractives pour les flux de mobilité des chefs de ménage migrants. La branche de l'agriculture, forêt et pêche, a enregistré des flux des sortants plus importants que les entrants, de telle sorte que la proportion des migrants actifs qui n'ont pas changé cette branche, du début de la vie professionnelle à la date d'enquête, est passée de 13,9% à 8,4%. Quant au commerce, il a observé des flux nets constants et n'attire pas beaucoup de migrants.

Les Marocains Résidant à l'Étranger

Analyse des résultats de l'Enquête de 2005 sur l'Insertion Socio-Economique dans les Pays d'Accueil

Tableau 18 : Mobilité intragénérationnelle des chefs de ménage migrants dans la branche d'activité

Branche d'activité au début de la vie professionnelle du CM	Branche d'activité du CM à la date de l'enquête							Total (effectif)
	Agriculture, foret et pêche	Industrie y compris l'artisanat	Bâtiment et Travaux publics	Commerce	Transport, communication et autres services	Administration générale & services sociaux fournis à la collectivité	Activités mal désignées	
Agriculture, foret et pêche	51,7	16,1	19,4	4,7	6,4	1,7	0,0	100,0 (360)
	85,3	7,2	12,8	6,4	4,4	2,7	0,0	13,9
Industrie y compris l'artisanat	0,6	80,1	4,8	3,2	8,6	2,5	0,1	100,0 (709)
	1,8	70,7	6,2	8,7	11,7	8,0	7,1	27,4
Bâtiment et travaux publics	4,3	9,1	74,7	3,7	6,0	1,9	0,2	100,0 (514)
	10,1	5,9	70,2	7,2	6,0	4,4	7,1	19,8
Commerce	0,8	16,1	7,2	64,3	9,2	1,6	0,8	100,0 (249)
	0,9	5,0	3,3	60,6	4,4	1,8	14,3	9,6
Transport, communication et autres services	0,6	12,8	6,0	7,1	69,3	3,7	0,6	100,0 (537)
	1,4	8,6	5,9	14,4	71,4	8,9	21,4	20,7
Administration générale et services sociaux fournis à la collectivité	0,5	9,5	2,9	2,9	4,8	79,0	0,5	100,0 (210)
	0,5	2,5	1,1	2,3	1,9	73,8	7,1	8,1
Activités mal désignées	0,0	7,7	23,1	7,7	7,7	7,7	46,2	100,0 (13)
	0,0	0,1	0,5	0,4	0,2	0,4	42,9	0,5
Total (effectif)	8,4	31,0	21,1	10,2	20,1	8,7	0,5	100,0 (2592)
	100,0 (218)	100,0 (803)	100,0 (547)	100,0 (264)	100,0 (521)	100,0 (225)	100,0 (14)	100,0 (2592)

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

4.3.4. Mobilité professionnelle : mouvements dans la situation professionnelle

La carte de la mobilité professionnelle des chefs de ménage migrants selon la situation dans la profession, montre qu'en dépit du degré d'immobilité élevé au niveau du statut de salarié, celui-ci a enregistré des flux importants de sortie vers d'autres statuts.

Entre le début de la vie active des chefs de ménage migrants dans les pays d'accueil et la date de l'enquête, quelques modifications significatives dans la structure du statut professionnelle ont été observées. 1,8% des CM ont débuté leur vie active en tant qu'employeur contre 4,8% en 2005, 5,1% avaient le statut d'indépendant contre 6,4% actuellement. Cette modification globale vers ces deux statuts s'est faite au détriment du salariat qui a observé une diminution de son poids parmi les CM migrants. En effet, 93,3% des chefs de ménage qui ont débuté leur vie professionnelle en tant que salariés, gardaient le même statut en 2005, 3,3% ont observé un mouvement vers le statut d'employeur et 3,4% vers les activités indépendantes.

Les flux de passage des migrants d'autres statuts à celui de salarié n'est relativement important que parmi les indépendants (33,3%). Le salariat constitue par conséquent la catégorie de recrutement pour les employeurs et les indépendants. En effet, parmi les chefs de ménage employeurs d'aujourd'hui, 64,8% étaient essentiellement des salariés dans leur premier emploi et 32,0% des employeurs. La proportion des indépendants en provenance du salariat atteint 48,5%.

4.3.5. Mobilité dans la qualification professionnelle

Au cours de la trajectoire de la vie professionnelle, les individus acquièrent de l'expérience et se recyclent au moyen de formations et de stages pour accéder à des emplois plus qualifiés et plus rémunérés. Dans le cas des chefs de ménage migrants, le passage d'un emploi sans qualification, occupé au début de la vie active, à des emplois qualifiés, à la date de l'enquête, s'est réalisé surtout vers les catégories des ouvriers spécialisés (9,7%) et des ouvriers qualifiés (13,8%). Ils n'accèdent aux qualifications de technicien et cadre que dans 2,7% des cas. La stabilité dans cette qualification est relativement importante. 73,7% des CM actifs migrants n'ont pas évolué en terme de degré de qualification durant tout le cycle de leur vie active.

À considérer les CM migrants qui ont débuté leur carrière en tant qu'ouvriers spécialisés, 9,8% sont devenus des ouvriers qualifiés, 3,9% des techniciens ou cadres et 81,1% ont gardé cette même qualification. Les emplois qualifiés de techniciens et de cadres demeurent ouverts aux autres qualifications même si les actifs concernés par cette qualification enregistrent une forte immobilité (96,1%). En effet, 10,5% des techniciens et des cadres d'aujourd'hui ont débuté leur vie active avec un emploi sans qualification, 4,8% en tant qu'ouvriers spécialisés et 6,7% en tant qu'ouvriers qualifiés. Les chefs de ménage actifs sans qualification ou qualifiés d'ouvriers spécialisés ont des chances plus élevées d'occuper des emplois plus qualifiés.

Tableau 19 : Mobilité intragénérationnelle dans le statut professionnel

Situation dans la profession du CM au début de la vie active	Situation dans la profession du CM au moment de l'enquête (2005)			Total (effectif)
	Employeur	Indépendant	Salarié	
Employeur	84,8	2,2	13,0	100,0 (46)
	32,0	0,6	0,3	1,8
Indépendant	3,0	63,6	33,3	100,0 (132)
	3,3	50,9	1,9	5,1
Salarié	3,3	3,4	93,3	100,0 (2388)
	64,8	48,5	97,8	93,1
Total (effectif)	4,8	6,4	88,8	100,0 (2566)
	100,0 (122)	100,0 (165)	100,0 (2279)	100,0 (2566)

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Tableau 20 : Mobilité intragénérationnelle dans les qualifications professionnelles

Degré de qualification au début de la vie active	Degré de qualification au moment de l'enquête (2005)				Total (effectif)
	Sans qualification	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Technicien/ Cadre	
Sans qualification	73,7	9,7	13,8	2,7	100,0 (1201)
	95,6	26,2	23,0	10,5	49,9
Ouvrier spécialisé	5,2	81,1	9,8	3,9	100,0 (387)
	2,2	70,4	5,3	4,8	16,1
Ouvrier qualifié	3,5	2,5	90,3	3,7	100,0 (565)
	2,2	3,1	70,6	6,7	23,5
Technicien/ Cadre	0,4	0,4	3,1	96,1	100,0 (1256)
	0,1	0,2	1,1	78,1	10,7
Total (effectif)	38,4	18,5	30,0	13,1	100,0 (2409)
	100,0 (926)	100,0 (446)	100,0 (722)	100,0 (315)	100,0 (2409)

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Nonobstant, étant donné que l'insertion économique reste largement tributaire de l'environnement du travail, il importe d'analyser dans ce qui suit les conditions vécues par les MRE sur le marché du travail.

5. Conditions du travail des MRE

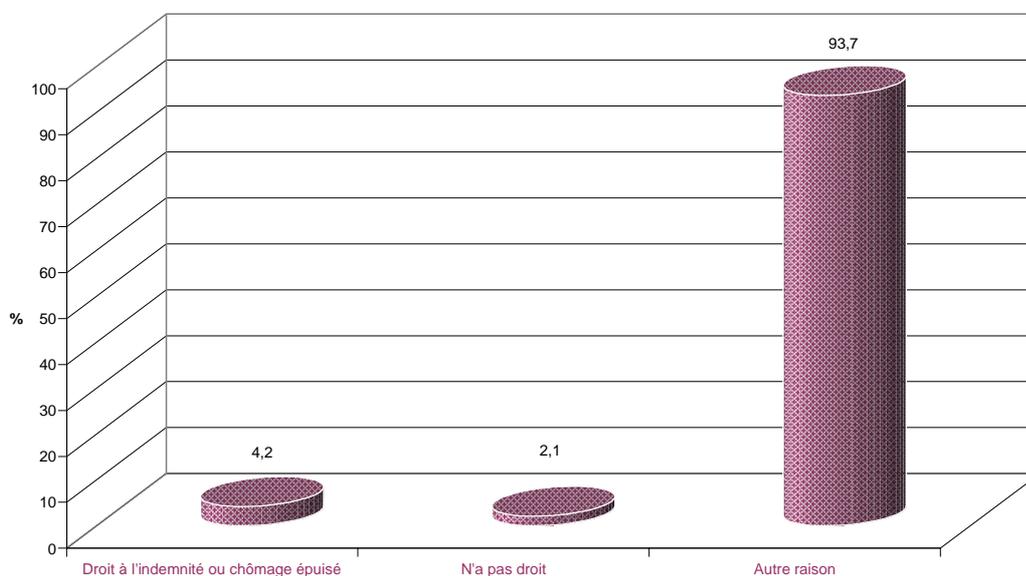
Outre les nombreux obstacles qui jalonnent leurs parcours professionnels, les MRE se heurtent, à l'instar des migrants des pays du Sud, à des difficultés liées à leur environnement de travail. L'examen de cette question a le mérite de renseigner sur la nature des rapports différenciés auxquels sont confrontés les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil.

Pour ce faire, la trame de cette analyse portera sur les variables observées par l'enquête sur l'insertion socio-économique des MRE dans les pays d'accueil de 2005, en l'occurrence, l'horaire du travail, le travail supplémentaire, le statut réglementaire du travail, le degré de satisfaction dans le travail, le droit aux prestations sociales, la discrimination à l'égard des MRE, les facilités pour la pratique culturelle. Il est à signaler dans ce cadre que les renseignements qui seront présentés se réfèrent exclusivement aux déclarations du chef de ménage.

5.1. Indemnité de chômage encore partielle...

Conformément au code du travail des pays européens, la privation d'emploi donne droit à une allocation d'assurance chômage sous réserve de remplir les conditions prévues par le règlement. Cependant, force est de constater que l'application de cette règle ne semble pas être respectée au profit de tous les MRE chefs de ménage (CM) en chômage, puisque seulement 28.5 % d'eux ont bénéficié de cette allocation de chômage.

Graphique 5 : Répartition des MRE CM chômeurs sans allocation chômage selon les raisons de la non indemnisation



Les 71.5 % de MRE CM en chômage qui n'ont bénéficié d'aucune mesure d'indemnisation, déclarent qu'ils sont en fin de droit (4.2%) ou qu'ils n'ont eu droit à aucune indemnité (2.1%), alors que la majorité restante, soit 93.7 %, invoque d'autres raisons mais sans les préciser.

Quelles que soient les raisons qui peuvent justifier la non indemnisation des MRE chômeurs, pareille situation est révélatrice de leur vulnérabilité économique et de leurs conditions pécuniaires difficiles. D'emblée, il est fort probable qu'une bonne partie des chômeurs sans droit à l'allocation chômage, travaille au noir, c'est-à-dire qu'il s'agit de travailleurs non déclarés.

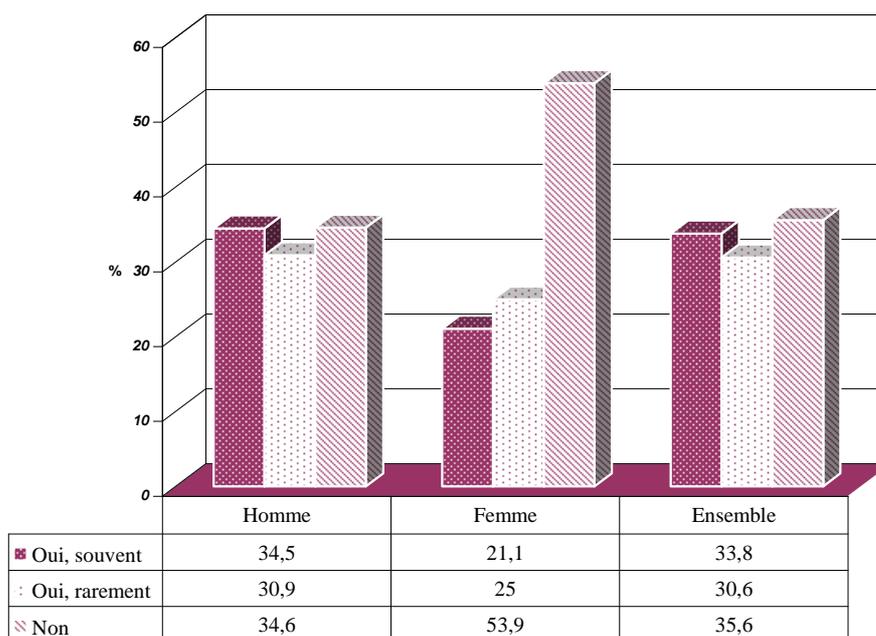
5.2. Temps de travail laborieux...

Les modalités d'horaires de travail peuvent aussi rendre compte des bonnes conditions de travail. La régularité de l'horaire de travail soutient les bonnes conditions du travail, alors que son irrégularité ou le recours à des heures supplémentaires, génèrent des dysfonctionnements et essentiellement des problèmes de santé ainsi qu'une baisse de l'activité des loisirs. De surcroît, les enfants sont indéniablement touchés par ces changements horaires, ils reçoivent moins d'attention des parents et leur éducation s'en ressent, etc.

Interrogés sur leurs horaires de travail, 81.5 % des chefs de ménage actifs déclarent travailler selon le même régime horaire tous les jours, 12.3 % des cas selon un régime horaire par intermittence et 6.2 % des cas selon un régime horaire variable d'un jour à l'autre. Dans l'ensemble, près d'un chef de ménage actif sur cinq, travaille selon

un régime horaire irrégulier. Toujours est-il que cette répartition reste inchangée par sexe du chef de ménage. Chose pouvant témoigner de l'importance du travail irrégulier au sein des MRE actifs.

Graphique 6 : Répartition des CM actifs selon la fréquence de la réalisation des heures supplémentaires



Cette constatation semble être corroborée par la prépondérance du travail supplémentaire au sein des MRE actifs. En effet, force est de constater que près d'un tiers des chefs de ménage actifs (33.8 %) réalisent souvent des heures supplémentaires quand il y a beaucoup de travail pendant une période où une saison. Quant à la part de chefs de ménage réalisant rarement des heures supplémentaires, elle est de près de 30.6 %. La part restante (35.6 %) travaille d'une façon normale même si il y a un excès de travail pendant une période ou une saison.

De ces constats, il ressort que les conditions de travail des MRE sont imprégnées tantôt par l'irrégularité dans l'horaire du travail, tantôt par la nécessité de faire des heures supplémentaires. Il va sans dire que travailler dans de telles conditions ne manquera pas de causer entre autres des problèmes de santé et de stress.

5.3. Le statut réglementaire de travail : le CDD versus le CDI...

Le statut réglementaire de travail est le lien formel et juridique entre l'employeur et l'employé. Il s'agit notamment de la nature de contrat de travail liant les deux contractuels pour lequel l'employeur recrute un salarié. Dans ce cadre, le contrat conclu

peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

D'apparition récente en Europe, le CDD mérite d'être précisé en quelques lignes. C'est un contrat à terme précis, pour une durée maximale de 18 mois, il fixe une date de validité. Dans certaines conditions, il peut s'agir d'un contrat à termes imprécis, comme c'est le cas de l'attente d'un recrutement définitif d'une personne, ou le retour d'un congé maladie ou maternité d'un employé. Quels que soient les cas de figure, le CDD est synonyme d'une vulnérabilité sur le marché du travail dans la mesure où la personne qui le conclut est exposée au chômage inter CDD.

Tableau 21 : Répartition des MRE CM actifs selon le statut Réglementaire de travail

Type de contrat	Homme	Femme	Ensemble
CDD	15,7	15,8	15,7
CDI	62,5	64,7	62,6
Sans contrat	9,2	8,6	9,2
Indépendant	10,8	8,6	10,7
Autre cas	1,8	2,2	1,8
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Haut Commissariat au Plan, CERED, Enquête sur l'ISE-MRE-PA, 2005.

En dépit de son caractère récent, le contrat à durée déterminée est bien répandu au sein des MRE actifs. Il concerne près de 16.0 % des cas et n'épargne aucun sexe sans différence près. Pis encore, une frange non négligeable des marocains travaille sans contrat, soit 9.2% des cas. Pareil constat révèle l'ampleur des pratiques illégales auxquelles sont confrontées les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil. Il peut également renseigner, entre autres, sur les traitements différentiels voire discriminatoires des employeurs des pays hôtes vis-à-vis des MRE actifs.

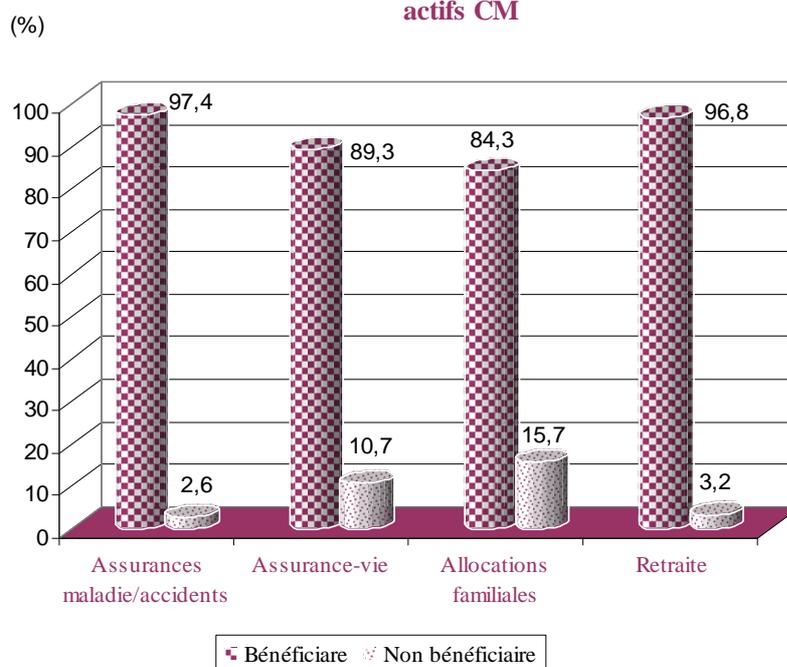
À considérer ces deux proportions, il apparaît clairement que près d'un MRE sur quatre se trouve dans une situation précaire d'emploi. De surcroît, cette catégorie d'actifs serait probablement confrontée au manque de stabilité et à des difficultés économiques en mesure d'atermoyer leur insertion économique et leur ascension sociale.

5.4. Et la sécurité sociale des MRE...

Les prestations sociales désignent toutes prestations, qui sont généralement reconnus aux travailleurs et à leurs familles pour se prémunir contre différents risques en mesure de réduire leur capacité de gain, et couvrir les charges sous-jacentes aux événements familiaux. Ces prestations couvrent quatre branches: assurances maladie/accidents, assurances-vie, allocations familiales; pension de retraite. Généralement, dans la majorité des pays européens, le financement des prestations sociales repose sur les cotisations sociales. Tel mode de financement contraste avec

celui des pays nordiques qui utilisent le financement par l'impôt.

Graphique 7 : Droit aux prestations sociales des MRE actifs CM



De toutes les prestations sociales, ce sont les branches famille et recouvrement les moins généralisées, soit un taux de couverture respectivement de 84.3% et 89.3%. Quant aux branches maladie et retraites, bien qu'elles couvrent la majorité des MRE, elles demeurent non généralisées. Ces deux déficits dans la couverture montrent combien le droit à la sécurité sociale, un droit garanti par les constitutions des pays européens, est non respecté pour les MRE. Il s'agit là d'un manque à gagner qui peut constituer une source de vulnérabilité économique et sociale en cas de maladie, de décès, de naissance ou de départ à la retraite.

5.5. Xénophobie des employeurs : qu'en est-il ?

La discrimination raciale à l'égard des personnes d'origine non européenne se manifeste particulièrement dans le domaine de l'emploi (INED 1992). Les immigrés originaires d'Algérie, et d'autres pays maghrébins (Maroc et Tunisie) et d'Afrique noire, sont les plus exposés à la discrimination à l'embauche. Viennent ensuite les originaires de la Turquie et dans une moindre mesure les originaires du Sud-Est asiatique.

Sur le marché du travail des pays d'accueil, les MRE actifs sont fortement secoués par les attitudes xénophobes des employeurs. Près de sept CM sur dix confirment le

refus de certains employeurs à embaucher des MRE. Bien qu'elle reflète l'existence des pratiques discriminatoires réelles à l'encontre des MRE, la grandeur de ce chiffre fait ressortir également la non application des textes législatifs et réglementaires, permettant de prévenir ou de réprimer les attitudes et les comportements racistes.

Tableau 22 : Ventilation des déclarations des MRE CM actifs sur le refus éventuel du travail aux MRE par les employeurs (en %)

Modalités de réponses	Homme	Femme	Total
Oui	69,4	68,7	69,4
Non	20,4	20,5	20,4
Ne sait pas	10,2	10,8	10,2
Total	100,0	100,0	100,0

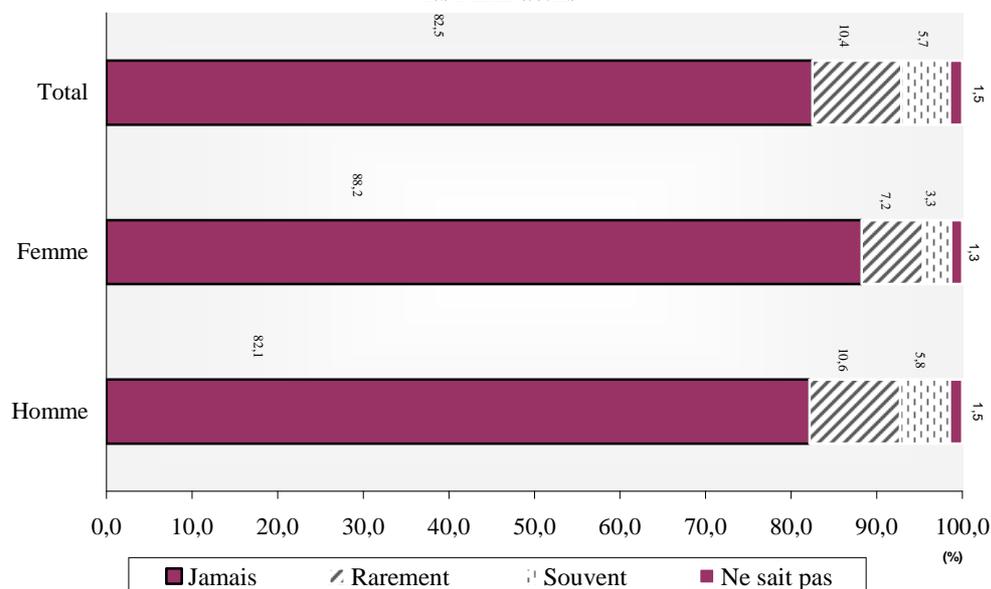
NB : la proportion des oui ne représente pas une mesure de prévalence du phénomène.

Il s'agit tout simplement d'une prise de connaissance de son existence.

Source : HCP-CERED, « l'Enquête sur l'Insertion Socio-économique des MRE dans les pays d'accueil, 2005 ».

Quant à l'estimation de la prévalence des pratiques xénophobes émanant des employeurs, elle peut être approchée par la part des interviewés qui ont été victimes de cette pratique discriminatoire. En effet, près d'un MRE sur six (16.1 %) a été victime au moins une fois des attitudes raciales de la part des employeurs des pays d'accueil. Par sexe, la fréquence de ces pratiques est plus importante parmi les chefs de ménage masculins (16.4 %) que parmi leurs homologues cheftaines (10.5 %).

Graphique 8 : Prévalence des pratiques xénophobes des employeurs envers les MRE actifs



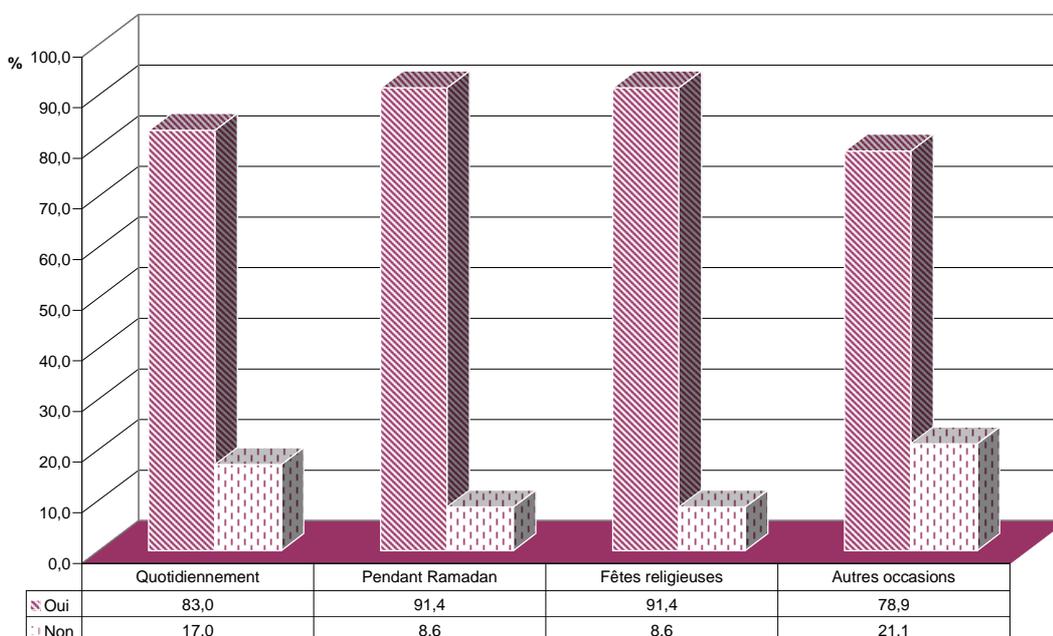
De ces constats, il ressort que les MRE CM actifs sont confrontés sur le marché du travail des pays d'accueil à des traitements discriminatoires à l'égard de l'embauche, qui fragilisent leur insertion économique et portent préjudices aux efforts d'intégration socioculturelle.

5.6. Facilités pour les pratiques culturelles

S'agissant des facilités octroyées par l'employeur pour s'acquitter de leurs devoirs culturels, près de 74.0 % des CM actifs ont reconnu disposer de ces facilités et 22.0 % ont répondu par la négative. Ce dernier indice est en contradiction avec le droit au culte qui est reconnu par les Etats membres de l'Union Européenne. Bien qu'elle porte atteinte aux libertés individuelles, cette attitude anti-culte risque de générer des frustrations et créer une certaine distanciation chez les MRE pratiquants.

Quant au degré de récurrence de ces facilités, 83.0 % des cas bénéficient quotidiennement de ces facilités, 91.4 % des cas pendant le Ramadan, la même proportion (91.4 %) au cours des fêtes religieuses et 21.1 % des cas lorsque certaines occasions religieuses se présentent (fête de naissance pendant le septième jour, excision des enfants, culte d'enterrement, etc.). Ainsi, il s'avère qu'en dépit de leurs étroitesse, les facilités octroyées ne sont pas généralisées à toutes les occasions religieuses, et plus particulièrement pour les pratiques quotidiennes de la prière.

Graphique 9 : Régularité des facilités accordées pour les pratiques culturelles



Eu égard à cette situation marquée par le non respect total du droit au culte, 73.7% des cas bénéficiaires des facilités pour pratiques culturelles, ont exprimé leur satisfaction vis-à-vis de cette conduite et 23.7% des cas sont moyennement satisfaits. Quant au reste, soit 2.6% des cas, il n'est pas du tout satisfait.

En somme, l'environnement du travail des MRE est traversé par des insuffisances multiples. Le caractère partiel du droit à l'indemnité de chômage, l'irrégularité de l'horaire du travail et l'obligation à faire des heures supplémentaires, la part non moins importante du travail sous contrat à durée déterminée, la non généralisation des prestations sociales, les pratiques xénophobes des employeurs, l'étroitesse des facilités pour pratiques culturelles, constituent les principaux problèmes auxquels sont confrontés les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil. S'elles perdurent, ces insuffisances risquent de fragiliser l'insertion économique des MRE et d'handicaper leur intégration sociale

Conclusion

Tout au long de ce chapitre, il était question d'analyser le degré de participation des MRE dans le marché du travail des pays d'accueil européens, de différencier cette participation selon quelques déterminants d'insertion économique, d'esquisser une ébauche explicative de la segmentation de leur diffusion professionnelle et du cloisonnement des espaces du travail qui leur sont afférents et d'analyser leurs parcours professionnels inter et intragénérationnels. Cette analyse a également porté sur leur environnement du travail en soulignant certaines difficultés qui fragilisent non seulement leur insertion économique mais également leur intégration socioculturelle.

En se référant à la matière d'informations fournie par l'enquête sur l'ISE-MRE-PA 2005, et à travers les déclarations des chefs de ménage enquêtés, la participation des MRE au marché du travail des pays d'accueil est fortement différenciée par sexe. Au moment où le taux d'activité des hommes âgés de 15 ans et plus avoisine celui des autochtones masculins, le taux d'activité de leurs homologues femmes demeure non seulement inférieur à celui des femmes natives mais également en deçà de celui des femmes immigrées en provenance des autres pays d'émigration. Cette distanciation de l'activité entre hommes et femmes MRE est due entre autres à la genèse des flux migratoires qu'a connus le Maroc et à la féminisation et au rajeunissement progressifs de la population des MRE.

En outre, la vulnérabilité au chômage est plus importante chez les femmes MRE que chez leurs homologues hommes. D'emblée, dans tous les pays hôtes, à l'image des natifs et du reste des immigrés, les femmes MRE ont un taux d'activité systématiquement inférieur à celui observé chez les hommes MRE. Ce qui, d'ores et déjà, constitue un handicap à l'insertion économique d'une frange importante des MRE. Nonobstant, en dépit de l'étroitesse de l'activité féminine dans les pays hôtes, l'insertion des femmes MRE dans le marché du travail européen se confirme au fil des années.

L'analyse des déterminants de l'insertion économique des MRE selon quelques variables explicatives ayant été saisies par l'enquête a, de surcroît, permis de dévoiler des résultats non sans intérêt et de confirmer certaines hypothèses soulevées par la littérature sur l'insertion économique des immigrés.

La participation des hommes MRE au marché du travail des pays d'accueil s'accroît avec l'âge jusqu'à atteindre un maximum puis commence à décliner. Autrement dit, après avoir accumulé de l'expérience et confectionné des réseaux informationnels, l'insertion économique des hommes devient plus importante. En revanche la participation des femmes au marché du travail est faiblement influencée par l'âge.

Le rôle d'actif principal est assuré beaucoup plus par les hommes que par les femmes, particulièrement lorsque l'homme assume la responsabilité du chef de ménage. Cette participation inégale au marché du travail des pays d'accueil restitue en quelque sorte les grands traits de la division sociale du travail au sein du ménage telle qu'elle prédomine globalement au Maroc.

Pour les femmes, la décision de se porter sur le marché du travail est fortement différenciée par leur responsabilité 'naturelle'. Ainsi, il s'est avéré que l'augmentation du nombre d'enfants de sept ans et moins réduit l'activité féminine. En revanche, la présence de femmes adultes supplémentaires dans le ménage favorise la participation féminine au marché du travail. En outre, le fait de résider en ménage individuel ou en cohabitation n'a pas un impact majeur sur l'insertion économique des MRE des deux sexes dans les pays d'accueil.

Le capital humain est l'un des déterminants importants de l'insertion économique des MRE. Plus le niveau du capital humain est élevé plus l'insertion dans le marché du travail devient importante. Cet effet différenciateur devient plus éloquent pour les femmes.

Par rapport aux variables retraçant le profil migratoire, l'ancienneté dans la résidence joue positivement dans l'insertion économique des femmes MRE. En outre, il s'avère que l'enracinement culturel réduit la pleine participation des MRE, qu'ils soient hommes ou femmes, d'une part, et, d'autre part, la naturalisation améliore notablement l'insertion économique des femmes sans qu'il ait un effet différenciateur sur celle des hommes. De même, la diffusion spatiale des MRE selon le pays d'accueil différencie également leur insertion économique. Le fait de résider en France, tout comme en Espagne ou en Italie, augmente significativement les chances d'insertion économique comparativement au reste des pays européens.

S'agissant de la diffusion professionnelle et de la répartition sectorielle des MRE, l'analyse a permis d'apprécier le degré de segmentation du marché du travail des pays d'accueil. La carte de professions est traversée par des clivages gendoriels porteurs d'enseignements révélateurs. Les contrastes soulevés montrent que les femmes MRE exercent des professions plus importantes et plus exigeantes en termes de qualification que celles pratiquées par les hommes.

Loin des clichés liés à la division sexuelle des rôles et au confinement de l'activité des femmes MRE dans l'exercice de certaines professions à caractère féminin, il apparaît également que l'élite des MRE des deux sexes est bien ancrée dans les hauts postes de décision.

La répartition des MRE actifs selon le statut professionnel, montre la prédominance du salariat qui reste plus important chez les femmes. Le deuxième trait saillant émanant de la structure socioprofessionnelle des MRE, est la part négligeable du statut professionnel à caractère traditionnel (les aides-familiales et les apprentis). La

création d'une entreprise ou le développement d'une activité indépendante constitue également une caractéristique non moins importante de l'insertion des MRE actifs dans le marché du travail des pays d'accueil.

L'analyse de la répartition sectorielle a mis en exergue les branches d'activité et les secteurs économiques à forte utilisation de la main d'œuvre des MRE actifs. Le flux des femmes MRE qui se dirigent vers les branches du secteur tertiaire reste largement supérieur à celui de leurs homologues hommes. Les femmes s'adonnent essentiellement, au sein du secteur tertiaire, aux branches «restauration-hôtellerie, banques-assurances-affaires immobilières, services personnels et domestiques» et «services fournis à la collectivité». La troisième branche du tertiaire attirant relativement plus de femmes, est le commerce. A contrario, les hommes MRE sont plus mobilisés par les secteurs de l'industrie (y compris l'artisanat) et des BTP qui offrent près de la moitié de l'emploi masculin. En outre, le BTP intéresse essentiellement les hommes.

Le faible niveau de qualification des MRE actifs constitue un handicap à leur pleine insertion économique. Dans l'ensemble, le degré de qualification d'un actif sur deux demeure très limité. Ceux possédant une qualification, sont dominés par la catégorie «ouvriers qualifiés». Le reste des MRE qualifiés se partage entre les techniciens et les cadres.

Le degré de qualification des MRE actifs diffère selon le pays de naissance, le pays de résidence, et les générations. La majorité des MRE non qualifiés sont nés au Maroc. En outre, la part des cadres nés à l'étranger est notablement supérieure à celle de leurs homologues nés au Maroc. Cet écart est également observé au niveau des techniciens. Les actifs sans qualification sont fortement concentrés en Espagne et en Italie. Quant aux actifs qualifiés, ils sont essentiellement concentrés en France. Généralement, plus la durée de résidence augmente plus le degré de qualification devient appréciable, et plus la part des actifs sans qualification décline notablement.

Bien que la part des MRE occupés exerçant un emploi à plein temps est sensiblement plus forte, près de 6.0 % des MRE actifs sont occupés dans des emplois atypiques mal protégés, notamment chez les femmes, avec un taux de 13.0 %.

L'examen des facteurs sous-jacents à la segmentation des espaces du travail afférents aux MRE, et ce en contrôlant les influences des différentes variables explicatives observées par l'enquête ISE-MRE-PA 2005, a permis de dévoiler des résultats porteurs d'indications importantes sur le processus de diffusion des MRE actifs sur les différents segments du marché du travail. Il en ressort que les caractéristiques individuelles, celles du ménage d'appartenance, le profil migratoire, la structure de demande de travail, se partagent la détermination de l'accès à ces différents segments.

L'analyse de la mobilité professionnelle des MRE, a porté sur les mouvements dans les dimensions de la vie professionnelle au cours de la succession d'une ou plusieurs générations (mobilité intergénérationnelle) et au cours de leurs trajectoires professionnels individuels (mobilité intragénérationnelle).

Ainsi, en analysant les flux de passage entre les catégories socioprofessionnelles des pères et des fils, la mobilité intergénérationnelle a permis d'appréhender et de mieux comprendre les mouvements ascendants et descendants observés entre ces deux générations, et de dégager le degré de reproduction sociale (immobilité) global et par catégorie. Vu le faible niveau de formation caractérisant les pères migrants, leurs descendants se trouvent concentrés dans la classe ouvrière et la catégorie des « cadres moyens et employés de bureau ». Cependant, bon nombre d'enfants ont vu leurs chances augmenter pour accéder à des catégories meilleures grâce à un niveau de formation plus amélioré des ascendants. Le rôle de l'éducation et de la formation des ascendants est un déterminant majeur dans la transmission du statut social et l'ascension des descendants des MRE. Grosso modo, il y a une tendance moyenne à la reproduction de la catégorie ouvrière.

Les descendants ayant accédé à des positions socioprofessionnelles supérieures à celles occupées par leurs ascendants, sont ceux qui ont reçus suffisamment d'investissement dans les capacités humaines et qui sont mieux intégrés dans le marché de travail des pays d'accueil. Cette interaction entre l'origine sociale et la destinée des enfants des MRE, d'une part, et entre le degré de formation et de qualification, et des ascendants et des descendant, d'autre part, a permis de créer une dynamique des mouvements de sortie vers les catégories socioprofessionnelles les plus élevées. Certes, la forte corrélation observée entre l'origine sociale, dont les fils sont issus, et leur degré de formation révèle aussi que les inégalités dans l'enseignement persistent. Ce qui avantagera une forte reproduction socioprofessionnelle et un frein à la mobilité parmi les MRE.

Les constats qui viennent d'être soulevés conduisent à une forte inégalité des chances selon le milieu d'origine. Ils indiquent que simultanément les chances d'accéder aux catégories meilleures sont d'autant plus faibles et les risques de se trouver dans les catégories d'origine ou les plus modestes sont d'autant plus importantes que le niveau d'origine sociale est élevé. Dans ce cadre on souligne l'importance numérique des flux de passage de la catégorie des cadres supérieurs à la catégorie des cadres moyens et employés de bureau. Chose pouvant témoigner de l'importance de la régression de la part afférente à cette catégorie

L'analyse de la mobilité socioprofessionnelle intragénérationnelle, a notifié que près de la moitié des chefs de ménage migrants a effectué au moins un changement. La juxtaposition de la catégorie sociale des chefs de ménage du début de leurs carrières professionnelles et celle au moment de l'enquête, a révélé que la proportion des

migrants qui ont subi une mobilité dans la catégorie sociale, par contrainte ou volontaire, est estimée à 27,5%. Cet indice de mobilité est assez contrasté d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre.

La mobilité professionnelle reste moins prononcée parmi les catégories de « cadres supérieurs, membres des professions libérales » et « les artisans, ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, ouvriers et manœuvres non agricoles ». Inversement, les catégories des « exploitants, ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche », et les « commerçants et intermédiaires commerciaux et financiers » semblent en déclin parce qu'elles ont observé une mobilité plus prononcée (mouvements de sortie plus importants).

Les mouvements intenses observés le long de la trajectoire professionnelle des chefs de ménage, se font entre les catégories les plus proches. Quant à la fréquence des mouvements entre les catégories les plus éloignées, elle demeure faible. Cependant, la mobilité professionnelle demeure une caractéristique des catégories socioprofessionnelles les plus ouvertes dont la proximité joue beaucoup dans ce phénomène. Les trajets courts restent les plus prédominants et les trajets longs demeurent l'exception dans l'analyse de la mobilité professionnelle des CM migrants.

Le degré de formation et de qualification des CM migrants (niveau du diplôme, formation continue et recyclage, expérience sur le tas et stage) et l'évolution des structures de l'économie et de l'emploi dans les pays d'accueil, ont fortement influencé les mouvements socioprofessionnels observés parmi cette population. Cependant, qu'il s'agisse de la mobilité dans la catégorie socioprofessionnelle, dans la branche d'activité ou encore dans les qualifications professionnelles, le degré restreint de mobilité est l'expression d'une mobilité professionnelle assez rigide.

Les catégories les plus dominantes que sont les artisans, les ouvriers qualifiés des métiers artisanaux, les ouvriers et manœuvres agricoles et non agricoles et les cadres moyens et employés de bureau, restent les plus stables et enfermés. De même, les secteurs « industrie », « BTP », « commerce », « transport et communication » et « administration et services sociaux » connaissent peu de mobilité. Par ailleurs, les flux de passage de l'emploi non qualifié à l'emploi qualifié demeurent limités, et les chances d'ascension dans la qualification pour les catégories « ouvrier spécialisé » et « ouvrier qualifié » restent dérisoires.

L'examen de l'environnement du travail a permis de déceler l'ampleur et la profondeur des rapports différenciés auxquels sont soumis les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil. En plus des nombreux obstacles qui jalonnent le parcours de leur insertion professionnelle, les MRE se heurtent à des difficultés liées à leurs conditions du travail. Ces dernières sont traversées par plusieurs insuffisances et contribuent à la fragilisation de l'insertion économique et de l'intégration sociale des MRE.

Le caractère partiel du droit à l'indemnité de chômage, l'irrégularité de l'horaire de travail et l'obligation de recourir aux heures supplémentaires, la part non moins importante du travail sous contrat à durée déterminée, la non généralisation des prestations sociales, les pratiques xénophobes des employeurs, l'étroitesse des facilités pour les pratiques culturelles, constituent les principaux problèmes auxquels sont confrontés les MRE sur le marché du travail des pays d'accueil.

En somme, en dépit du nombre relativement limité des variables se rapportant au marché du travail, observées en coupe transversale par l'enquête IES-MRE-PA 2005, les résultats relevés sont porteurs d'indications importantes en termes d'insertion des MRE dans le marché du travail des pays d'accueil et ouvrent la voie de recherche à d'autres travaux portant sur le même sujet. En ce sens, il serait approprié de développer les informations recueillies sur certaines variables clés, en l'occurrence l'emploi informel, l'investissement dans le capital humain, le revenu des MRE, la mobilité salariale, la connaissance pré-migratoire de la langue du pays de destination, l'emploi des femmes MRE, etc. L'apport explicatif de ces variables ne peut qu'enrichir et expliciter les résultats dégagés.

En dernier lieu, il importe de suggérer quelques pistes de réflexion pour mieux cerner la question sur l'insertion économique des MRE dans les pays hôtes :

- Indépendamment des caractéristiques individuelles, comment interagissent les causes contextuelles pour favoriser l'insertion économique des MRE ?
- La montée de l'auto-emploi des MRE est-il un choix stratégique d'insertion économique ou une obligation pour éluder la précarité de l'emploi et s'immuniser contre le chômage et les pratiques discriminatoires ?
- À caractéristiques communes, les pratiques xénophobes et discriminatoires à l'égard des MRE actifs sont-elles une illusion ou une réalité bien ancrée ?
- Qui fait que la reproduction socioprofessionnelle et l'immobilité intergénérationnelle demeurent des traits saillants de l'insertion économique des MRE ?

Bibliographie

- ✓ Akbari A.H. (1999), « Immigrants 'Quality' in Canada : More direct evidence of human capital content, 1956-1994 », *International Migration Review* 33 pp156-175. (<http://sobey.smu.ca/biographies/faculty/res-cv-ather-akbari.pdf>)
- ✓ Amossé T. (2003), « Interne ou Externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE première* n° 921.
- ✓ Bélanger L. & V.Piché (1995), « Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants, Collection Notes & Documents n°5, Montréal.
- ✓ BIT (1995), *L'emploi dans le monde, Rapport BIT*, Genève.
- ✓ Böhning W.R. & R. Zegers de Beijl (1995), « L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail : les politiques et leur impact », *Cahiers de migrations internationales* n° 8, ILO, Genève.
- ✓ Borjas G. (1999), « The economic analysis of immigration », *Handbook of Labor Economics*, vol 3. (<http://ksghome.harvard.edu/~GBorjas/Papers/HANDBOOK.pdf>)
- ✓ Borrel C. (2000), « La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans », *INSEE Première* n° 791.
- ✓ Borrel C. & M.Glaude (2002), « Les immigrés et leurs descendants sur le marché du travail : un regard statistique » in *Immigration, marché du travail, intégration, Commissariat général au plan, INED*, Paris.
- ✓ C.E.RE.D (2005), *Dossier méthodologique sur l'Enquête sur l'Insertion Économique des MRE dans les Pays d'accueil*, document interne, Rabat.
- ✓ C.E.RE.D (1992), *Population et emploi, Etudes démographiques*, Direction de la statistique, Rabat.
- ✓ C.E.RE.D (1993), *La communauté marocaine à l'étranger*, Direction de la Statistique, Rabat.
- ✓ Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle » Les collections de l'INSEE, *Economie et Statistique* n° 331. (http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES331B.pdf)
- ✓ Cuin C-H (1997), « Mobilité sociale », in *Encyclopédie Universelle de Philosophie*, p. 1640. (<http://www.melchior/melchior.nsf/7b34f75f1b9cb56e80257f6003757eb/>)
- ✓ Darbel A. (1975), « l'évolution récente de la mobilité sociale », *Economie et Statistique* n° 71, Les collections de l'INSEE.
- ✓ Dayan J.-L & al (1995), « La vie professionnelle des immigrés. Les marques de l'histoire », *INSEE Première* n° 369.

- ✓ Dayan J.-L. & al (1996) «Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », Economie & statistique n°299.
- ✓ Dupays S. (2006), « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », Données sociales, INSEE.
- ✓ Haut Commissariat au Plan (2004), Activité emploi et chômage, Rapport de synthèse de l'enquête nationale sur l'emploi, Direction de la Statistique, Rabat.
- ✓ Héran F. (2002), « Les recherches sur l'immigration et l'insertion : avancées, débats, perspectives » in Immigration, marché du travail, intégration, Commissariat général au plan, INED, Paris.
- ✓ Houseaux F. & C.Tavan (2005), « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration ? », Revue Economique n° 56-2.
- ✓ Hum D. & W. Simpson (2003), « Job related training activity by immigrants to Canada », Canadian Public Policy n° 29
(<http://www.umanitoba.ca/faculties/arts/economics/simpson/CVSHORT.pdf>)
- ✓ INED (1992), Etude sur la mobilité géographique et l'insertion sociale, Paris.
- ✓ Irén G. (2004), « Les diverses dimensions de l'intégration des immigrés arrivés en Hongrie », Communication présentée au 13ème Colloque de l'AIDELF sur « Les Migrations internationales : Observation, analyse et perspectives », Budapest.
- ✓ Lauhlé .P (1987), « Mobilité professionnelle, Enquête Formation-Qualification Professionnelle de 1985 », Les collections de l'INSEE, Démographie et emploi n° 121.
- ✓ Lejealle B. (2006), « Mobilité sociale intergénérationnelle : le poids de l'héritage sociale diminue mais reste fort », Vivre au Luxembourg, Chroniques de l'enquête PSELL-3/2004 N°26, CEPS/INSTEAD.
(<http://www.ceps.lu/vivre>)
- ✓ Maddala G. S. (1993), Limited-dependent and qualitative variables in econometrics, Econometric Society Monographs n° 3, Cambridge university press.
- ✓ Menahem G. (1988), « L'héritage des comportements d'activité », les collections de l'INSEE, Economie et Statistique n° 161.
- ✓ Meurs D. & al (2005), Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France, Document de travail 130, INED, Paris
(http://www.ined.fr/fichier/publication/1029/publi_pdf1_130.pdf)
- ✓ Milhaud C. (2006), L'intégration économique des migrants et la valorisation de leur épargne, Rapport au ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire de la République Française.
(<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000739/0000.pdf>)

- √ Piché V. & al (2002), « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale » in *Population*, volume 57 n° 1 – 2002, INED.
- √ Pohl R. & al (1977), « L'enquête Formation-qualification professionnelle de 1970 », *Démographie et emploi* N° 32, Les collections de l'INSEE.
- √ Pohl R. & J. Soleihavoup (1982), « La transmission du statut social sur deux ou trois générations », Les collections de l'INSEE, *Economie et Statistique* n° 144.
- √ Rodgers G. (1986), « Labour markets, labour processes and economic development », *Labour and society* vol 11 n° 2.
- √ Sayad A. (1979), « Qu'est-ce qu'un immigré ? », *Peuples méditerranées*, n° 7 in Meurs D. & al (2005), *Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France*, Document de travail n° 130, INED, Paris.
- √ Simon P. (2004), *Comparative study on the collection of data to measure the extend and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands*, Rapport présenté à la commission européenne, DR employ et affaires sociales, droits fondamentaux et antidiscrimination Luxembourg (http://europa.eu/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04_en.pdf)
- √ Soudi K. & N. Labroude (2006), « Regards sur les méthodes de collecte des données sur l'emploi » in *Les Cahiers du Plan* N° 10, Haut Commissariat au Plan.
- √ Soudi K. (2006), « Essai d'évaluation de la discrimination salariale du type genitoriel en milieu urbain » in *Les Cahiers du Plan* N° 8, Haut Commissariat au Plan.
- √ Soudi K. (2001), *Poverty and vulnerability on the labor Market : Some Dimensions of the fragility of the position of the poor*, Working Paper 0122, ERF MENA Region & World Bank.
- √ Teto A. (1998), « Mobilité sociale : pour une mesure de la transmission du statut social au Maroc », *Les cahiers de la Direction de la Statistique* n° 4.
- √ Zhu N. (2005), *Différences selon le sexe et la catégorie d'immigration dans le cheminement en emploi d'une cohorte d'immigrants au Québec*, INRS-UCS, Montréal.
(http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/Zhu20050217.pdf)