



**RAPPORT  
SUR L'EMPLOI DES SALARIES  
ETRANGERS AU MAROC**

## SOMMAIRE

### **INTRODUCTION :**

1. Bref aperçu sur la problématique de la migration
2. Positionnement du Département de l'Emploi

### **I- CADRE JURIDIQUE ET INTERVENANTS DANS LA GESTION DE L'EMPLOI DES SALARIES ETRANGERS**

- I.1 Cadre juridique
- I.2 Rôle de l'ANAPEC
- I.3 Rôle de la DGSN

### **II – PROCEDURE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DE DEMANDE DE VISA**

- 2.1 Instruction de demande de visa
- 2.2. Constitution et dépôt de dossier de demande de visa
- 2.3. Durée du visa de contrat de travail d'étranger

### **III- SITUATION EN CHIFFRES DES SALARIES ETRANGERS**

- 3.1 Etats statistiques des cinq dernières années
- 3.2 Analyse des données statistiques de l'année 2010

### **IV- ACCORDS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ACCORDS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE SEJOUR**

### **V - PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT**

## INTRODUCTION :

### **I. Bref aperçu sur la problématique de la migration.**

Durant le siècle dernier, le Maroc a connu différentes formes de migrations internationales. En effet, avant l'indépendance, le Maroc a été considéré comme étant un pays d'immigration (*d'accueil*), du fait de la politique empruntée par les autorités du protectorat qui ont encouragé les mouvements migratoires à partir de la France et de l'Espagne vers le Maroc. Cette politique a généré l'immigration, en 1952, d'environ 529.000 étrangers.

Néanmoins, après l'indépendance, la migration a connu un développement important dans le sens inverse, particulièrement après le départ des européens pendant la fin des années cinquante et le début des années soixante. A partir de 1962, le Maroc a connu un déclin très important de l'émigration des salariés marocains vers l'Europe industrielle, dont certains ont initié et conclu des accords de main-d'œuvre avec les pays d'origine, dont le Maroc.

Cette nouvelle donne a été considérée par les salariés marocains comme une opportunité à saisir, étant donné que l'extension de l'espace d'accueil leur a permis d'immigrer vers de nouvelles destinations autres que la France et l'Espagne, comme l'Allemagne, les Pays Bas et la Belgique.

Au début des années 80, la migration de la main d'œuvre marocaine s'est tournée vers certains pays arabes, plus particulièrement les pays du Golfe, ayant connu un développement économique très important. Actuellement, on enregistre une nouvelle forme d'émigration des marocains, à savoir celle des compétences, communément appelée « fuite des cerveaux ». Ce type de migration intéresse, outre les pays européens, les pays d'Amérique comme les Etats Unis et le Canada.

### **II. Positionnement du Département de l'Emploi**

Par rapport à la problématique de la migration, le Département l'Emploi est chargé, en liaison avec les Départements ministériels concernés (*Ministère de l'Intérieur, Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération et le Ministère délégué auprès du Premier Ministre chargé de la Communauté Marocaine à l'Etranger*), de gérer l'immigration des travailleurs étrangers au Maroc et l'émigration des travailleurs nationaux à l'étranger, et ce, en application aussi bien des conventions de main-d'œuvre que des dispositions du décret n° 2.95.321 du 10 Rejeb 1417 (*22 novembre 1996*), fixant les attributions et l'organisation du Département de l'Emploi.

Il est à noter que si la gestion de la migration est éclatée entre plusieurs Départements en fonction des centres d'intérêt et du champ d'intervention de chaque entité ou instance, le positionnement du Département de l'Emploi se situe, quant à lui, en amont de ce mouvement, étant donné qu'il intervient uniquement dans la gestion des flux légaux des salariés, avant le départ pour les nationaux et avant (*ou juste après*) l'arrivée pour les étrangers.

## I- CADRE JURIDIQUE ET INTERVENANTS DANS LA GESTION DE L'EMPLOI DES SALARIES ETRANGERS

### I.1 Cadre juridique

L'immigration des salariés étrangers est réglementée par le Chapitre V (*emploi des salariés étrangers*) de la loi n° 65.99, relative au Code du travail qui stipule dans son article 516 que : «Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail ».

Ainsi, et dans le but de mettre en œuvre les dispositions du code du travail en matière d'immigration, un modèle de contrat de travail d'étranger et les catégories de salariés dispensées de la production de l'attestation de l'ANAPEC, certifiant l'absence de profils nationaux pour occuper les postes proposés aux salariés étrangers, ont été définis, respectivement, par l'arrêté du Département de l'Emploi n° 05.350 du 29 Di El Hijja 1425 (*09 février 2005*) et son annexe n° 1395.05 du 22 Chaoual 1426 (*25 novembre 2005*).

### I.2 Rôle de l'ANAPEC

En matière d'immigration, et conformément aux dispositions de l'arrêté du Département de l'Emploi n° 05.350 du 09 février 2005, l'ANAPEC délivre au demandeur du visa d'un contrat de travail d'étranger une attestation, certifiant l'absence d'un profil national pouvant occuper la même fonction.

### I.3 Rôle de la DGSN

Conformément à l'article 13 (*paragraphe 3*) de la loi n° 02-03, relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et à l'immigration irrégulière, la Direction Générale de la Sureté Nationale délivre la carte d'immatriculation à l'étranger désirant exercer au Maroc une activité professionnelle soumise à autorisation et qui justifie l'avoir obtenue auprès du Département de l'Emploi.

## II – PROCEDURE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DE DEMANDE DE VISA

### 2.1 Instruction de demande de visa

Le critère d'octroi du visa d'un contrat de travail d'étranger par le Département de l'Emploi répond à un double objectif, d'une part, protéger la main-d'œuvre nationale contre toute concurrence que pourrait lui opposer la main-d'œuvre étrangère, à qualification professionnelle égale et, d'autre part, répondre aux besoins du pays en compétences étrangères nécessaires au développement de son économie et à l'intégration de cette dernière dans l'ordre économique international.

Toutefois, l'instruction favorable de certaines demandes de visa de contrat de travail est inévitable eu égard à des considérations d'ordre politique, économique et social. Ainsi, et conformément à l'arrêté ministériel cité plus haut, les demandes en question concernent notamment :

- Les natifs du Maroc et les descendants de mère marocaine ;
- Les détachés pour une période limitée auprès de sociétés étrangères adjudicataires de marchés publics ou auprès des filiales de ces sociétés installées au Maroc ;
- Les époux (*ses*) des marocains (*es*) ;
- Les propriétaires, les fondés de pouvoirs et les gérants de sociétés ;
- Les associés et les actionnaires de sociétés ;

- Les délégués ou représentants dans le cadre de la coopération pour une période ne dépassant pas six mois ;
- Les entraîneurs et les joueurs sportifs, sous réserve d'avoir une autorisation (*licence*) délivrée par les services compétents du Département du Sport ;
- Les artistes appelés à se produire en spectacle au Maroc et qui sont autorisés, au préalable, par la Direction Générale de la Sûreté Nationale ;
- Les réfugiés politiques et les apatrides.

## **2.2. Constitution et dépôt de dossier de demande de visa**

Ce dossier comprend les pièces suivantes :

- Le formulaire réglementaire de contrat de travail d'étranger en cinq exemplaires originaux, disponible sur le site Internet du Ministère (*www.emploi.gov.ma*) ;
- L'imprimé de demande de visa de contrat de travail d'étranger en deux exemplaires (*également disponible sur le même site*), comportant les renseignements sur l'état civil du salarié étranger, ses occupations précédentes et son niveau d'instruction et de formation ;
- Les pièces justifiant la qualification professionnelle du salarié étranger (*diplômes, attestations de travail délivrées par les ex-employeurs, etc.*) ;
- Une copie de son passeport ;
- Une attestation délivrée par l'ANAPEC, certifiant l'absence de candidats nationaux pour occuper le poste proposé au salarié étranger ;
- Une copie du statut de la société.

Le dossier de demande de visa d'un contrat de travail d'étranger est soit déposé directement à la Direction de l'Emploi (*Service de l'Emploi des Migrants*), auquel cas il est instruit et visé sur le champ, soit adressé à ce Service par voie postale qui se charge de son renvoi, après visa, à l'employeur.

## **2.3. Durée du visa de contrat de travail d'étranger**

Le contrat de travail en premier établissement (*pour la première fois*) est accepté ou refusé eu égard aux éléments précités et à la situation du marché de l'emploi. En cas d'acceptation, le visa est accordé pour une durée d'une année pour les demandes formulées par les sociétés en faveur de leurs salariés étrangers pour la première fois.

Quant au contrat de travail en renouvellement, il est traité avec une certaine souplesse compte tenu des critères et des considérations précitées et le visa est accordé pour une durée de un à deux ans selon la qualification professionnelle du salarié étranger.

Pour les contrats d'artistes, le visa ne dépasse pas les trois mois compte tenu du bref séjour de cette catégorie de salariés.

Il est à noter enfin que chaque contrat de travail visé est enregistré, numéroté et daté en y précisant la durée du visa. Les cinq copies en question sont dispatchées comme suit :

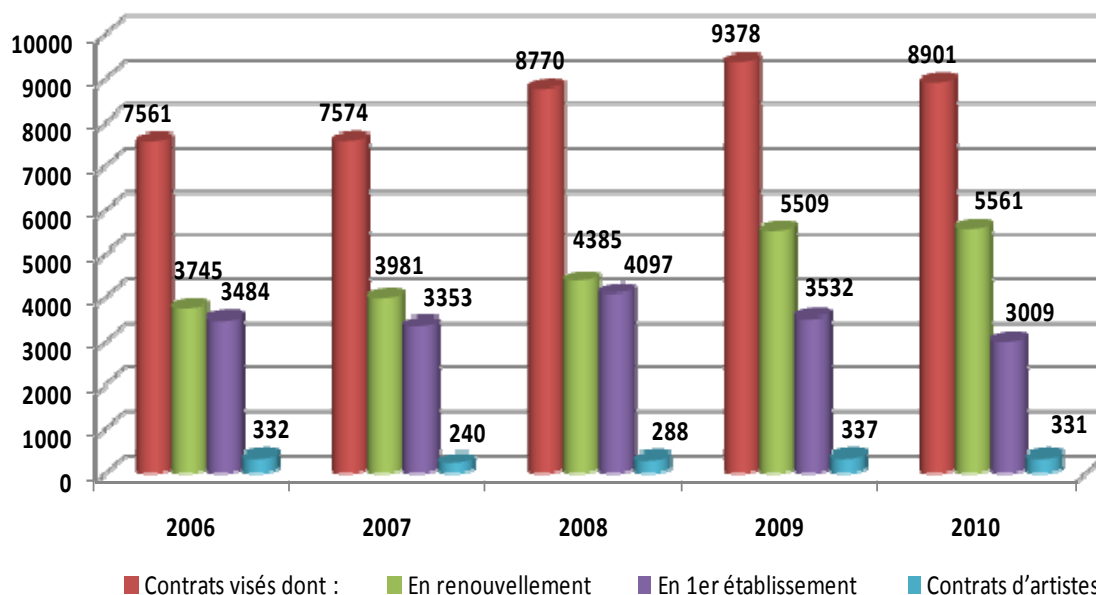
- Deux exemplaires à l'employeur qui doit en remettre un à son salarié ;
- Un exemplaire à la Direction Générale de la Sûreté Nationale pour information et établissement de la carte de séjour pour l'intéressé ;
- Un exemplaire pour contrôle et suivi au Délégué du Département l'Emploi du lieu d'implantation de la société ;
- Un exemplaire est classé aux archives du Service de l'Emploi des Migrants dans le dossier de l'intéressé.

### III- SITUATION EN CHIFFRES DES SALARIES ETRANGERS

#### 3.1 Etats statistiques des cinq dernières années

Années	2006	2007	2008	2009	2010
Contrats visés dont :	7561	7574	8770	9378	8901
En renouvellement	3745	3981	4385	5509	5561
En 1 <sup>er</sup> établissement	3484	3353	4097	3532	3009
Contrats d'artistes	332	240	288	337	331

Emploi des salariés étrangers au Maroc entre 2006 et 2010



Il en ressort que le nombre de contrats de travail d'étranger visés durant la période de référence est resté stable jusqu'à l'année 2008, à partir de laquelle l'on note une légère hausse due, d'une part, à l'arrivée au Maroc de nouveaux investisseurs étrangers, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et la restauration, l'automobile, l'aviation, l'offshoring, les grandes enseignes ... et, d'autre part, à l'expatriation d'ingénieurs et techniciens étrangers, notamment français, chinois, turcs et ressortissants de certains pays arabes, par des multinationales adjudicataires de marchés publics, et ce, pour la réalisation de différents projets d'envergure nationale (*autoroutes, viaducs, tunnels, infrastructure portuaire, centrale hydroélectrique, électrification, tramway, forages pétroliers, ...*).

Il est à signaler à ce sujet que les multinationales en question ne recourent qu'à l'expatriation du staff administratif et technique nécessaire à la conduite des projets dont elles ont la charge de réalisation et recrutent localement le reste de leur personnel.

#### 3.2 Analyse des données statistiques de l'année 2010

Les contrats visés concernent essentiellement des cadres supérieurs, provenant de l'Union Européenne (4500 salariés), soit environ 52,5% de l'ensemble des salariés étrangers : France (3001), Turquie (451), Chine (974).

Par ailleurs, le nombre de contrats visés au profit des salariés africains est passé en 2010 à 1190 contrats, soit 13,8% de l'ensemble des contrats visés au titre de la même année, dont 574 contrats visés pour des salariés originaires des pays liés avec le Maroc par des conventions d'établissement (*Algérie : 211, Sénégal : 235, et Tunisie : 128*). La majorité des salariés issus des pays subsahariens, notamment les sénégalais, les congolais, les ivoiriens et les camerounais, exerce son activité professionnelle essentiellement dans les métiers de l'offshoring, surtout dans les Centres d'appels.

Concernant l'âge, il se situe pour un tiers des salariés en question dans la tranche 30-39 ans, dont le plus grand nombre exercent dans les grandes villes du Royaume : 46,8% à Casablanca, 12,7% à Rabat et 12,6% à Marrakech.

Concernant la rémunération, plus de la moitié des salariés étrangers (59,2%) perçoit des salaires mensuels variant entre 5.000 et 40.000 dh.

#### IV- ACCORDS DE MAIN-D'ŒUVRE ET ACCORDS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE SEJOUR

Les années soixante ont marqué une nouvelle étape dans l'évolution de la migration marocaine, notamment des salariés marocains vers l'étranger, ayant abouti à une hausse très marquée de la migration des nationaux, pour le travail ou dans le cadre du regroupement familial, et à une diversification des pays d'accueil, plus particulièrement ceux Européens.

L'intensification de ces flux a été encouragée, d'une part, par les besoins grandissants (*dans le temps*) des pays d'accueil en main d'œuvre étrangère et, d'autre part, par l'instauration d'un cadre institutionnel favorable qui s'est concrétisé par la signature de plusieurs accords bilatéraux avec certains pays de l'Europe (*Allemagne « RFA » : 21 mai 1963, France : 1<sup>er</sup> juin 1963, Belgique : 17 février 1964, Pays Bas : 14 mai 1969, Espagne : 25 juillet 2001 et Italie : 21 novembre 2005*) et certains pays arabes (*Qatar : 17 mai 1981, Irak : 20 mai 1981, Emirats Arabes Unis : 22 décembre 1981, Jordanie : 20 avril 1983 et Libye : 04 août 1983*), pour le recrutement de la main-d'œuvre marocaine.

Les accords signés durant les années soixante avec les pays européens ont engendré une forte intensification des recrutements et ont fonctionné convenablement jusqu'en 1974, année de crise économique due au premier choc pétrolier. Cependant, et à partir de cette date, l'arrêt de la migration légale ne signifie pas l'arrêt des flux migratoires qui ont continué sous deux formes : le regroupement familial et la migration saisonnière qui demeurent les seuls volets appliqués des conventions de main-d'œuvre actuelles.

Ainsi, l'émigration dans le cadre du regroupement familial va prendre le relais de l'émigration individuelle. Prévu par les conventions bilatérales de main-d'œuvre, le regroupement familial a été autorisé en vertu du principe selon lequel la famille offre « *un cercle protecteur qui favorise l'adaptation socioculturelle de l'émigré et garantit sa solvabilité* ».

Ce phénomène a été très important dans les pays traditionnels d'accueil (*France, Belgique, Allemagne et Pays-Bas*) et a permis la stabilisation de nombreuses familles dans ces pays. Par contre la migration dans ce cadre reste moins développée dans d'autres pays de destination tels que l'Italie et l'Espagne.

Pendant la même période (*années soixante*), le Maroc a conclu trois conventions d'établissement (*Algérie : 15 janvier 1969, Tunisie : 09 décembre 1964 et Sénégal : 27 mars 1964*), les dispositions de ces conventions stipulent que les ressortissants de ces pays sont assimilés à des nationaux et jouiront des mêmes droits que ces derniers, et ce, conformément à la loi et la réglementation en vigueur.

Il est à signaler également que le Maroc a conclu avec la France, le 09 octobre 1987, un accord en matière d'emploi et de séjour, et ce, dans le but de régler d'une manière favorable et durable la situation de la communauté marocaine en France et la communauté française au Maroc, notamment en matière de conditions de séjour et d'emploi.

Ainsi, la nouvelle approche préconisée en matière de gestion des flux migratoires légaux des salariés, tient compte non seulement de la nécessité de protéger le marché de l'emploi local, mais également celle de respecter les engagements de notre pays dans le cadre des accords précités. Ainsi, et à titre d'exemple, les accords conclus avec la France et l'Espagne prévoient la réciprocité en matière d'emploi et de séjour pour les ressortissants de ces pays.

## V - PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT

Dans le cadre du renforcement des capacités du Service de l'emploi des Migrants en matière de gestion des flux migratoires légaux des salariés, il a été décidé, conformément au plan d'action 2011 de notre Département, de procéder à l'informatisation des opérations d'instruction, de visa et de suivi des contrats de travail d'étrangers qui comportent une série d'informations sur le salarié et sur l'entreprise et qui devrait, d'une part, générer une banque de données extrêmement importante sur les flux de la migration salariale légale au Maroc et, d'autre part, constituer un véritable observatoire des besoins en compétences, aussi bien pour l'économie marocaine (*immigration*) que pour les pays d'accueil (*émigration*).

Ainsi, la prise en charge des prestations du SEM par un système informatique approprié permettra d'alléger, par la même occasion, la masse de travail actuelle générée par les différentes activités de ce service. Ce dernier est quasiment le premier service public de l'Administration marocaine qui reçoit tous les étrangers candidats à un emploi salarié au Maroc et est également le dernier service public que fréquentent les nationaux candidats à un emploi légal à l'étranger. Il constitue, par conséquent, un véritable portail du Royaume pour les mouvements de la migration salariale légale.

Par ailleurs, et dans un souci de contrôle et de suivi des activités professionnelles des salariés étrangers au Maroc, une circulaire ministérielle a été adressée aux Délégations de l'Emploi pour qu'elles transmettent à ce Département, régulièrement et tous les trois mois, des états statistiques relatifs à la situation de l'emploi des salariés étrangers au niveau local.

De même, et pour faciliter le recoupement des informations, notamment en matière de protection sociale des salariés étrangers, avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, un projet de convention de partenariat est en cours de négociation avec cet établissement.