

Chapitre 5

La mobilité sociale : une issue des études en France ? Trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc

Bénédicte Kail

S'interroger sur la mobilité pour études impose, non seulement de suivre les parcours des étudiants entre le Maroc et la France, mais aussi de porter l'attention sur les dimensions de leur retour dans leur pays après leurs études. L'une des hypothèses de l'étude ARES, rappelons-le, était en effet que le séjour pour études à l'étranger ne constituerait pas une migration à proprement parler, mais un "passage" ; la mobilité ne serait donc qu'un moyen d'acquérir un capital (en l'occurrence et *a minima* un diplôme), et non pas une fin en soi, dont la traduction concrète serait une migration durable, indépendamment ou au-delà du séjour pour études.

L'enquête ARES, en ce sens, s'est intéressée à la question des projets d'avenir de ces étudiants "migrants" : envisageaient-ils de rester en France une fois leur diplôme acquis ou, au contraire, de regagner le Maroc (voir le questionnaire en annexe générale) ? Dans un cas comme dans l'autre, quelles raisons pouvaient présider à leur intention ? Le premier enseignement livré par les réponses à ces questions est d'importance : en termes de perspectives, les étudiants Marocains sont, avant tout, très indéterminés. Ainsi, lorsqu'il leur était demandé s'ils pensaient rentrer au Maroc après leurs études, 28 % d'entre eux (N = 500) ont déclaré vouloir rentrer, 50 % ne savaient pas et 12 % prévoyaient de rester en France. Corrélativement, lorsqu'ils étaient amenés à évoquer leur avenir professionnel, 34 % l'envisageaient au Maroc, 16 % en France et 41 % hésitaient entre les deux. Les réponses apportées sont à prendre avec précaution, puisqu'elles ont été produites alors que les jeunes étaient en cours d'études. Cependant,

l'indécision et, conjointement, la proportion non négligeable d'étudiants qui pensaient rentrer et/ou qui envisageaient leur avenir professionnel au Maroc commandaient la réalisation de recherches complémentaires, en particulier sur les facteurs influençant ce retour au Maroc et, à l'inverse, sur ceux qui pouvaient entraver un tel parcours post-études.

Une seconde enquête, qualitative, a alors été réalisée auprès de diplômés de France rentrés au Maroc, pour tenter de cerner si le séjour en France, et les différents capitaux acquis à cette occasion – dont le diplôme – permettaient de comprendre cette dimension de la mobilité pour études. Plus précisément, elle s'est focalisée sur l'insertion socio-professionnelle, et ses modalités, des Marocains lauréats de diplômes français. Cette recherche répondait à une interrogation centrale : sur le marché marocain du travail, le diplôme français est-il discriminant ? Constitue-t-il une ressource distinctive aux yeux des employeurs, un avantage comparatif dans la lutte pour l'accès à l'emploi ? Ces questions, posées à titre d'hypothèse pour identifier une ou des "logiques du retour" après études, ont conduit à interroger les stratégies d'insertion des Marocains diplômés de France, les facteurs et contraintes favorisant ou handicapant cette insertion, dont l'existence éventuelle de réseaux constitués (par eux ou sans eux). Ce sont ces éléments qui constituent la matière première de ce chapitre.

Réalisée en 2005-2006 à Casablanca, Rabat, Fès et Marrakech¹, cette enquête s'appuie principalement sur 46 entretiens de Marocains² lauréats de diplômes français ou d'autres pays hors Maroc (tous types de filières) rentrés dans les dix années précédentes. Ont également été réalisés des entretiens avec des Marocains diplômés du Maroc ou ayant eu au Maroc un diplôme "délocalisé"³, ainsi qu'avec des employeurs des secteurs publics et privés.

Si la méthodologie, qualitative, ne prétend pas à la représentativité statistique, les matériaux recueillis permettent cependant d'éclairer autrement les résultats de l'enquête ARES menée auprès d'étudiants

1) Enquête sur « Les diplômés marocains et l'insertion professionnelle au Maroc » (Dimip), coordonnée par E. Gérard et qui a associé l'IRD et la MSH-Aquitaine. Ont participé à l'enquête : E. Gérard, B. Kail, E. Lanoue, B. Schlemmer.

2) Les interviewés – 23 hommes et 23 femmes dont l'âge moyen est de 30 ans – ont été contactés sur leurs lieux d'emploi ou par l'intermédiaire d'autres diplômés.

3) Nous faisons référence ici aux diplômes, de type français, qui sont délivrés au Maroc au terme de formations similaires à celles qui sont données en France (comme les DESS) et, en partie, assurées par des enseignants français.

marocains en France sur la question de leurs perspectives et de leurs trajectoires post-études.

Dans ce chapitre, nous allons d'abord nous intéresser au profil socio-scolaire des diplômés qui décident de rentrer et au sens qu'ils donnent à leur démarche. Nous insisterons aussi sur les conditions de ce retour à travers quelques questions centrales : a-t-il été préparé ? L'insertion professionnelle a-t-elle nécessité la mobilisation de réseaux et, si oui, lesquels ? Correspond-t-elle aux aspirations des diplômés ? Nous verrons enfin si, et comment, sur le marché marocain du travail, l'appartenance sociale, la nature du diplôme, le temps passé en France ou le secteur d'emploi sont déterminants. Ceci nous permettra enfin d'apprécier la valeur sociale, au Maroc, du diplôme acquis en France.

I – ENTRE CONTRAINTES, OPPORTUNITÉS ET VOLONTÉ DE RENTRER : LES VOIES DU RETOUR AU MAROC

I – 1 – Regagner le Maroc : une stratégie “par excès” ou une démarche “par défaut” ?

Pour la majorité des diplômés, rentrer au Maroc est présenté comme un choix personnel et résulte d'une stratégie par excès. Néanmoins, le retour peut aussi correspondre à une “stratégie” par défaut, lorsque les jeunes diplômés sont “rappelés” au Maroc par leur famille, ou qu'ils se sont heurtés à des obstacles en France. Ceux-ci sont de deux ordres : ils relèvent de la situation administrative ou de l'état du marché de travail en France – les deux types de contraintes étant fortement liés.

Le premier cas est illustré par les difficultés d'obtention d'un titre de séjour, le second par des discriminations à l'embauche. En effet, lorsqu'une entreprise française souhaite engager un titulaire de titre de séjour « étudiant » ressortissant d'un pays extérieur à l'Espace économique européen de haute qualification sans se voir opposer la situation de l'emploi⁴, elle doit fournir une promesse d'embauche avec un salaire conséquent (supérieur à 1 300 fois le minimum horaire,

4) Selon l'article R. 314-4 du code du travail, l'autorisation de travailler peut être refusée à un étranger en raison de « la situation de l'emploi, présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger et dans la zone géographique où il compte exercer cette profession », c'est-à-dire si le niveau de chômage est important.

soit 4 121 euros brut au 1^{er} juillet 2006). C'est à cette condition que le postulant peut déposer un dossier à la préfecture afin d'obtenir l'accord de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour un changement de statut⁵. Puis, si l'accord a été obtenu, l'entreprise et/ou le jeune devra encore effectuer des démarches auprès de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) pour s'acquitter de la redevance inhérente à la délivrance d'une autorisation de travail (en 2007, 1 444 €, ou 725 € si le salaire est inférieur à 1 525 €). La démarche de recrutement est ainsi non seulement plus longue (cinq mois en moyenne pour l'ensemble des démarches – Math, Slama et *al.*, 2006 : 38) que l'embauche d'un candidat originaire de l'Espace Economique Européen, mais aussi plus coûteuse. Ces lourdeurs administratives peuvent décourager les employeurs pressentis, comme l'a montré l'enquête réalisée par Math, Slama et *al.* (2006) et comme Azmia, que nous avons interrogée à Casablanca, l'a constaté à ses dépens : « *Je suis arrivée chez X, pour un poste de contrôle de gestion. J'ai eu trois entretiens et là, ils se rendent compte que je suis marocaine : "ah, mais, vous avez une situation particulière !" . Et c'est là que je me suis dit... "bon, allez, je rentre" [au Maroc] »* (Azmia, 30 ans, IUT puis DESS finances et comptabilité, salariée multinationale, Casablanca⁶).

5) Depuis la suspension de l'immigration de travail décidée en 1974, les politiques publiques à l'égard des étudiants étrangers ont toujours été guidées par le principe selon lequel « *l'étudiant étranger a vocation à mettre ses compétences au service de son pays d'origine à l'issue de ses études* » (cf. l'introduction générale de l'ouvrage). Suivant cette logique, l'étudiant étranger n'a accès au marché français du travail à l'issue de ses études qu'exceptionnellement et de manière dérogatoire. Néanmoins, pour améliorer l'attractivité des universités et répondre aux besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée, et dans un contexte de concurrence accrue entre pays développés, le gouvernement français a entrepris en janvier 2002 d'inciter, par voie de circulaires, les agents de l'administration du travail à autoriser plus souvent certains étudiants étrangers à obtenir le statut de salarié (Math, Slama et *al.*, 2006 : 28). Ainsi, la circulaire du 15 janvier 2002 préconise certains assouplissements dans l'appréciation de la situation de l'emploi au bénéfice de demandes de changements de statut émanant d'étudiants étrangers ayant achevé leur cursus et dont le recrutement répond aux intérêts d'entreprises françaises. Les DDTEFP sont invitées à examiner « *avec bienveillance* » les demandes de changement de statut formulées par des étudiants étrangers qui présenteraient une proposition d'embauche ou un contrat de travail émanant d'une entreprise française « *qui trouverait dans ce recrutement le moyen de satisfaire un intérêt technologique et commercial* ». Ces instructions posent différents critères « *indicateurs* » permettant aux DDTEFP de se prononcer sur la demande et d'accorder ou non l'autorisation de travail, en particulier la production de lettres de motivation de l'entreprise et de l'étudiant, ainsi que des critères d'adéquation entre le niveau de diplôme obtenu en France et l'emploi postulé, ou encore l'apport du jeune diplômé à l'entreprise (maîtrise des langues étrangères, connaissance du tissu industriel et commercial du pays d'origine, etc.), dans une perspective de développements des liens économiques de la France avec les pays d'origine des étudiants (Math, Slama et *al.*, *op. cit.*, p. 29).

6) Pour une compréhension plus fine des rapports complexes entre origine sociale, parcours scolaires et stratégies d'insertion professionnelle, nous présentons en annexe de ce chapitre un tableau récapitulatif des principales caractéristiques, scolaires et sociales, des diplômés dont nous donnons des extraits d'entretiens.

Mais ces contraintes pèsent inégalement sur les étudiants selon leur parcours d'études. Sur le plan administratif en effet, le fait d'avoir effectué ses études secondaires à la Mission française⁷ permet d'obtenir un visa de long séjour « étudiant » puis un titre de séjour « étudiant », puisqu'ils bénéficient d'une inscription directe dans un établissement d'enseignement supérieur – condition essentielle pour avoir ces visa et titre de séjour. En outre, avec le nouveau code de l'entrée et de séjour des étrangers en France (CESEDA) de juillet 2006, la carte de séjour temporaire mention « étudiant » est accordée de plein droit « à l'étranger titulaire d'un baccalauréat français (...) ayant suivi pendant au moins trois ans une scolarité dans un établissement français à l'étranger » (Article L.313-7 du CESEDA). Néanmoins, lorsqu'il s'agit de renouveler un titre « étudiant » ou de le transformer en titre « salarié », tous les étudiants marocains se trouvent confrontés à un parcours particulièrement décourageant⁸.

Les difficultés rencontrées peuvent aussi être liées à la situation du marché du travail en France. En effet, bien qu'il puisse offrir des opportunités réelles dans certains secteurs, comme dans l'informatique, elles sont souvent éphémères⁹. Les discriminations à l'embauche

7) En 1956, une convention signée entre la France et le Maroc permit à l'enseignement français au Maroc de se poursuivre, dans le cadre d'une Mission Universitaire et Culturelle Française au Maroc. Celle-ci fut en charge de sept établissements secondaires (les autres passant sous direction marocaine) et de plusieurs dizaines d'écoles primaires. Ils forment ce qu'on appelle communément : la Mission (Vermeren, 1999).

8) Le nouveau code CESEDA (Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile) de juillet 2006 a introduit un principe devant permettre de « compléter sa formation par une première expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont il a la nationalité ». Ceci dans la perspective d'un retour de l'étudiant dans son pays d'origine. Les diplômés rencontrés ne pouvaient pas encore se prévaloir de ce principe – dont il est encore trop tôt pour mesurer à la fois les modalités d'application et l'impact – et se sont souvent heurtés à des difficultés administratives. Ainsi, les étudiants étrangers ayant obtenu en France un diplôme au moins équivalent au master pourront bénéficier d'une autorisation provisoire de séjour d'une durée de validité de six mois, non renouvelable, pour compléter leur formation par une première expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont ils ont la nationalité. L'emploi doit être en relation avec la formation et assorti d'une rémunération d'un montant minimal. À l'issue de la période de six mois, l'intéressé pourvu d'un tel emploi (ou d'une promesse d'embauche) sera autorisé à séjourner en France sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable. Les étudiants qui n'ont pas obtenu un diplôme au moins équivalent à un master sont exclus de ces nouvelles mesures (Math, Slama et al., *op. cit.*, p. 51).

9) En 1998, plusieurs circulaires (circulaire DPM/DM 2-3/98/429 du 16 juillet 1998 et son rectificatif du 10 août 1998 ; circulaire DPM/DM 2-3/98/767 du 28 décembre 1998) sont venues assouplir l'accès au marché du travail des informaticiens mais, à partir de 2001 (baisse des valeurs boursières), les besoins se sont fait moins sentir dans ce secteur et une nouvelle circulaire (DPM/DMI 2 n° 2004-12, NOR : SOCD0410127C du 13 janvier 2004) est venue abroger les circulaires précédentes, entérinant ainsi le changement de conjoncture qui avait amené les entreprises à ne plus recourir, dès 2002, à des étudiants étrangers pour pourvoir des postes dans l'informatique (Math, Slama et al., *op. cit.*, p. 60).

dont certains peuvent être ou se sentir victimes expliquent également que les candidats à un emploi saisissent les opportunités de rentrer au Maroc lorsqu'elles se présentent, ou qu'ils décident d'y tenter leur chance même s'ils n'ont pas de "contacts", plutôt que de faire l'expérience de la précarité en France.

Mais ces difficultés éprouvées en France sont parfois "secondaires" : des facteurs extérieurs et conjoncturels, relatifs à la situation au Maroc, les encouragent et/ou les contraignent parfois davantage à rentrer. Ainsi, le retour peut être imposé par leur famille, à l'occasion de la maladie ou du décès d'un des parents, ou lorsque le père, chef d'entreprise, rencontre des difficultés professionnelles et qu'il est impératif de mobiliser les ressources familiales pour sauver l'entreprise. Le retour résulte aussi parfois de facteurs structurels, par exemple dans le cas où le jeune diplômé sait que ses études à l'étranger ne constituent qu'une étape dans un parcours dont l'aboutissement, décidé de longue date, consiste à reprendre l'entreprise familiale. Ou lorsqu'il est inconcevable pour la famille que leur enfant ne rentre pas au pays, comme Jamila, par exemple, l'a vécu : « *Le retour a été un peu forcé par mes parents, vraiment. Parce qu'ils voyaient à quel point j'étais bien à l'étranger, même si je n'y suis restée que quatre ans finalement. Mon père est venu aux États-Unis pour me dire que si je restais à l'étranger, j'y resterais toujours. Je crois que je n'ai pas beaucoup réfléchi à ce moment-là, parce que si j'avais poussé la réflexion un peu plus loin, je serais restée* » (Jamila, 28 ans, École Française des Attachés de Presse, Paris, salariée entreprise marocaine, Marrakech).

Ces pressions ou obligations familiales – dont les chapitres précédents se sont également fait l'écho – sont très fortement liées aux rapports de genre présents dans la société marocaine. Ainsi, la reprise de l'entreprise familiale concerne les garçons, alors que ce sont les filles que leurs pères partent rechercher à l'étranger. De même, ce sont elles qui – parce qu'elles ont intériorisé ces rapports de genre – rentrent pour rejoindre un fiancé ou un mari, même si cela les oblige à modifier – ou à sacrifier parfois – leur propre carrière professionnelle¹⁰. Sania

10) Les pressions ou obligations familiales sont très peu développées ici car elles sont envisagées exclusivement sous l'angle du retour. Néanmoins, elles ont fréquemment été évoquées lors des entretiens, notamment par les jeunes femmes qui ont choisi de s'installer seules dans un logement après leur retour, par celles qui ont dû suivre leur mari dans ses déplacements professionnels, et par ceux qui se sont trouvés confrontés aux attentes matrimoniales de leur famille.

en témoigne : « *À l'issue de ces six mois [de stage], j'avais envie de prolonger mon objectif, qui était d'apprendre le stylisme et la mode pendant deux ans, et X [grand magasin parisien] m'avait proposé une embauche à l'issue de mon stage. Mais j'ai dû la refuser pour la simple raison que j'avais à l'époque un fiancé* » (Sania, 31 ans, Sup de Co Bordeaux, directrice adjointe d'une société marocaine, Casablanca).

Cependant, ces retours "par défaut" sont loin d'être majoritaires parmi les jeunes diplômés rencontrés. Une certaine "prédisposition" au retour, tant en raison d'un attachement fort au pays d'origine, qu'en raison de conditions socio-économiques, *a priori* moins désavantageuses qu'en France, semble être au contraire davantage déterminante. Aux dires des diplômés que nous avons rencontrés, la qualité de vie au Maroc compte parmi ces facteurs, tout comme la conviction d'avoir un rôle à jouer dans le développement du pays. Entreraient alors en compte la recherche du soleil, la possibilité de disposer d'un appartement de taille confortable au prix d'un studio parisien, de vivre non loin de son lieu de travail, etc., mais aussi le souhait de se rapprocher de sa famille ou de retrouver sa "culture", c'est-à-dire une façon de vivre et de penser qu'ils maîtrisent et avec laquelle ils se sentent parfaitement à l'aise. Lamia l'explique : « *Je devais commencer une vie active bientôt, et, même si je commençais à construire quelque chose à Paris, je n'aurais pas la qualité de vie que je souhaitais. Je commençais à en avoir assez de ma vie d'étudiante, du petit studio, du métro, je voulais une voiture, je voulais le soleil, je voulais mes parents. Donc, du jour au lendemain, c'était : "je rentre"* » (Lamia, 30 ans, études de pharmacie à Grenade/Espagne puis DESS à Paris V, salariée dans une multinationale, Casablanca).

Le choix du vocabulaire pour désigner le choix du lieu de vie : « rentrer », montre bien que le temps des études à l'étranger est vécu comme un temps transitoire. Le caractère récurrent de l'emploi de ce vocabulaire témoigne en outre du fort sentiment d'appartenance de ces jeunes diplômés à leur pays. Ils sont parfois motivés, comme pour Farid, par l'envie de participer à la construction du Maroc : « (...) *à aucun moment je me suis dit que j'allais rester en France, aucun, aucun moment. Parce que je trouvais que c'était beaucoup plus excitant de revenir au Maroc, parce que le Maroc est un pays à construire* » (Farid, 32 ans, Sciences Po Paris, directeur société privée, Casablanca). Ou même,

comme pour Najib, par le désir de participer à « *une action politique* » (Najib, 30 ans, Euro American Institut à Sophia-Antipolis, Nice, puis MBA à Melbourne, États-Unis, directeur-adjoint de société privée, Rabat).

I – 2 – Le retour, entre vertu, nécessité et ... opportunité

Ainsi, les raisons invoquées par ceux qui font le “choix” de rentrer relèvent en premier lieu de motifs structurels qui sont liés à la société marocaine elle-même, à ce qu’elle peut offrir en matière de conditions de vie, et au besoin de se rapprocher du modèle culturel familial. Elles témoignent d’une stratégie “par excès”, même s’il est important de garder à l’esprit que ces raisons ont été exposées après que le retour et l’insertion professionnelle aient eu lieu, et qu’elles peuvent parfois convertir une nécessité imposée en “choix” personnel.

Dès lors, même lorsque les études en France ont débouché sur une insertion professionnelle réussie dans le pays d’accueil, il arrive que le sentiment d’appartenance et les liens avec le Maroc “imposent” un retour après plusieurs années. Au regard de la vie quotidienne en France, les qualités attribuées au Maroc deviennent alors pour certains si prégnantes qu’elles justifient à elles seules le fait de quitter son emploi et de vendre sa maison, comme l’a fait Walid, médecin en France : « *J’ai soutenu ma thèse le 11 février 1993 et après, j’ai acheté une maison à Nancy. Je m’étais marié en 1990, (...) avec une marocaine qui faisait aussi ses études à Nancy. On a acheté la maison en 1994, le premier gamin est arrivé en 1995. On a vendu la maison assez vite car on a décidé sur un coup de tête de rentrer au Maroc. On est rentré en 1996. [À Nancy] J’étais médecin remplaçant et médecin urgentiste dans un hôpital où je faisais des gardes. Donc, entre les deux boulots, on se croisait avec ma femme. On n’avait aucun problème d’argent, mais on se disait : “si on doit vivre comme ça et se croiser, autant gagner beaucoup moins et rentrer au Maroc et, si on ne rentre pas maintenant, plus les années passeront et plus ça va être difficile”* » (Walid, 39 ans, médecine à Nancy, indépendant, Rabat). L’histoire de Walid montre que, ce qui est recherché, c’est aussi la possibilité d’améliorer sa situation sociale : aurait-il abandonné son travail en France s’il avait été médecin titulaire ? Au Maroc, son diplôme est socialement plus rentable qu’en France et lui procure, non seulement une qualité de vie meilleure, mais également un plus grand prestige social. On le voit, le diplôme ne se convertit pas également sur les deux marchés, français et marocain, de l’emploi.

Rentrer apparaît souvent comme une nécessité qui s'impose aux jeunes diplômés dans un rapport au temps particulier : si, disent-ils, on tarde trop à rentrer, on finit par ne plus le faire. L'enquête réalisée par l'association Maroc-Entrepreneurs en 2006 le confirme en relevant que « *plus les diplômés marocains acquièrent de l'expérience à l'étranger, moins ils sont favorables au retour* » (AME : 14)¹¹. Pressentant qu'un temps de séjour prolongé en France peut les conduire à perdre les liens qui les rattachent au Maroc, certains rentrent, comme Rachid, en se saisissant de ce qu'ils estiment être "le bon moment" : « *Je n'avais rien en vue, professionnellement parlant, mais je voulais avant tout retrouver la famille. Et puis, je me suis dit : "à cet âge, c'est le moment ou jamais, si je ne le fais pas maintenant, je risque de ne plus le faire jamais". Après, on est marié, on a des enfants, c'est plus difficile de faire ses bagages et de partir comme ça. On est plus installé, on a plus de mal à bouger* » (Rachid, 34 ans, architecture à Marseille puis à Paris, indépendant, Casablanca).

C'est parfois un court séjour au pays, pour des vacances ou pour un stage, qui réactive les liens et modifie les projets, comme pour Halima qui, rentrée au Maroc le temps nécessaire au règlement des formalités administratives liées à son embauche en France, a été ébranlée dans sa décision : « *Ils m'ont proposé un poste à Angers. Je suis rentrée au Maroc le temps qu'on me prépare les papiers, permis de travail et tout (...). J'ai passé trois mois ici, avec ma famille, ça m'a un peu remuée, j'ai un peu pris goût au Maroc... Et je suis repartie quand j'ai eu le permis de travail, mais je n'ai passé que deux semaines à Angers, j'ai démissionné et je suis rentrée. (...) Je savais en fait très bien que si je restais en France, je ne reviendrais plus au Maroc, c'était fini. C'est trop dur après de revenir* » (Halima, 30 ans, ESTP puis Sup de Co Paris, salariée société mixte, Casablanca).

Lorsqu'il s'agit d'un stage, le séjour au Maroc offre non seulement l'occasion de se rapprocher des siens, mais il permet parfois aussi, comme pour Amina, de modifier ses représentations sur les conditions de travail au Maroc : « *Ce sont des circonstances familiales qui ont fait*

11) Il s'agit d'une enquête quantitative réalisée en 2006 par questionnaires auto-administrés auprès de 1 823 marocains de l'étranger et 335 marocains rentrés au pays. Les questionnaires ont été envoyés aux membres de l'association – association dont la mission est de « sensibiliser les compétences marocaines à l'étranger à l'évolution du pays et de les mobiliser en faveur de son développement économique, notamment à travers la création d'entreprise » (AME : 8). Il n'est donc pas interdit de penser qu'il s'agit de personnes *a priori* sensibilisées à la question du retour.

que j'avais besoin d'être là pendant un moment. (...) Je n'avais pas envie de venir bosser au Maroc. Moi, mon choix était clair. Je fais mes études, je reste bosser à l'étranger. (...) Je suis rentrée faire mon stage et il s'est très très bien passé. J'étais au marketing, dans une équipe jeune, on s'amusait comme des fous et le travail était très intéressant. C'était créatif, responsabilisant, car j'étais assez indépendante, les gens qui m'encadraient étaient d'un très bon niveau. J'ai beaucoup appris et je me suis amusée comme une folle pendant six mois. Et je trouvais cela très agréable de revenir au Maroc dans ces circonstances. Je gagnais bien ma vie. En tant que stagiaire, on était bien payé. Je me suis dit que, le Maroc, c'était quand même agréable. On est en famille, il fait beau tout le temps, on peut voyager... » (Amina, 26 ans, ESSEC, salariée société de conseil marocaine, Casablanca).

I – 3 – La mobilité à l'étranger : un moyen de se rapprocher de son pays ?

En outre, avoir séjourné en France permet de voir le Maroc comme un pays où la concurrence est moins rude en termes d'insertion professionnelle, comme cela a été le cas pour Rachid : *« En plus, en France, on est un peu étouffé, il y a pas mal de concurrence et peu d'offres, alors qu'au Maroc il y a des choses à faire »* (Rachid, 34 ans, architecture à Marseille puis à Paris, indépendant, Casablanca). Ce séjour à l'étranger permet aussi de mieux accepter les inconvénients du Maroc, de le voir *« autrement »*, de ne plus *« se prendre la tête pour un certain nombre de points »*, de *« tolérer certaines choses qu'on ne tolérerait pas, parce qu'on pensait que tout tournait rond en France alors que ce n'est pas le cas au Maroc. Le fait de passer en France, ça permet de moins idéaliser la France »* (Tarik, 31 ans, EST conception de produits industriels à Rabat, école d'ingénieur à Mulhouse et master à l'ENSAM de Châlons, salarié société française, Rabat).

Le plus souvent, le désir de rentrer était de toute façon présent. Et beaucoup n'avaient envisagé les études en France que comme une étape, leur avenir à la fois familial et professionnel étant essentiellement tourné vers le Maroc, à travers des enfants que l'on souhaite y voir grandir : *« Je me voyais déjà père et je ne voulais pas qu'ils soient déracinés »*, dit par exemple Malek (29 ans, ESRA école de cinéma Paris, gérant société marocaine et réalisateur, Casablanca).

Il faut cependant garder à l'esprit que c'est bien souvent la combinaison de plusieurs facteurs qui est à l'origine du retour. Entrent en

effet en compte non seulement les difficultés en France, que ce soit au niveau du droit au séjour des étrangers ou en raison de l'étroitesse du marché du travail dans certains secteurs, mais aussi l'avantage que peut représenter le Maroc en termes d'opportunités de travail, ou encore la volonté de maintenir les liens avec ce pays. La trajectoire de Yasmina (encadré 1) en témoigne tout particulièrement.

Encadré 1

D'une mobilité, l'autre : le retour au bout du chemin

« Et, fin de DESS, qu'est-ce qu'on fait ? On rentre ou on ne rentre pas ? Je n'avais pas envie de rentrer, je voulais faire un break donc je me suis dit : "je vais essayer de partir à Londres". Je voulais apprendre l'anglais... Mais pour partir à Londres, il fallait une inscription... Donc je me suis inscrite dans un DU, diplôme pour psychologue, donc plus élevé que le DESS. (...) Mais bon, j'ai fait une inscription pour la carte de séjour car j'en avais assez de la psycho, cela faisait sept ans, je voulais juste aller à Londres, m'inscrire quand même dans une bibliothèque pour être à la page et lire, mais plus de cours, de stage. Je voulais prendre du recul pour savoir ce que je voulais faire. En étant à Londres, j'ai travaillé. Ma sœur et mon beau-frère étaient dans la restauration, donc j'ai fait l'accueil dans le restaurant, j'apprenais l'anglais. (...) J'ai un copain à Paris qui m'a dit qu'il avait une copine qui avait fait cette formation il y a deux ans, j'ai comparé et je suis partie à Londres avec un classeur. Et je l'ai travaillé [le DU], gentiment, sans stress. Et puis, je l'ai eu. Entre temps, je suis rentrée pour les vacances un mois au Maroc, pour prospecter. Parce que je ne savais pas ce que je voulais faire. J'ai essayé de me renseigner sur les équivalences à Londres aussi. Mais j'avais envie de me poser et puis les papiers, tout ça, j'étais fatiguée, je suis allée voir ce qui se passait au Maroc. J'ai été voir les associations et j'ai été agréablement surprise. (...) Je me suis rendu compte qu'il y a de la demande, que les psychologues travaillent au Maroc, c'est un métier d'avenir, pourquoi pas. En France, c'est saturé, j'ai des copines qui ont fini par arrêter, qui travaillent à La Poste ou dans une boutique parce que c'est difficile. Alors qu'au Maroc je peux gagner ma vie et apporter, pourquoi pas. Et, entre temps, il fallait que je renouvelle ma carte de séjour et ça a été le déclic. J'avais trois jours pour renouveler mon titre, c'était la fin de l'année, je devais être au restaurant à Londres pour travailler, il y avait une queue abominable le premier jour alors que j'y étais à 8 heures du matin, le 2^e *idem*, à

6 heures et, le 3^e, je suis arrivée à 4 heures du matin, les gens dormaient devant la préfecture ; et là, j'ai dit : "je ne demande pas l'aumône, je rentre" » (Yasmina, 30 ans, DESS et DU psychologie, salariée ONG et indépendante, Casablanca).

La concomitance de ces nombreux facteurs, propres à la France ou au Maroc d'une part, relatifs au parcours socio-professionnel ou à des "mobiles" familiaux d'autre part, permet de comprendre que, pour un certain nombre de ceux qui font le "choix" de rentrer au Maroc, l'installation dans ce pays se réalise en plusieurs étapes, après un nouveau séjour en France ou une période de va et vient, une période d'"entre-deux". Comme s'il fallait se donner le temps de peser sa décision, d'être certain de son choix, d'avoir eu une expérience suffisante de la vie dans un autre pays et, parfois, d'y avoir "galéré" un peu, pour prendre réellement conscience de la force de ses attaches avec le Maroc, mais aussi des intérêts que l'on a y retourner. Telle est par exemple l'expérience vécue par Lamia qui est rentrée au Maroc après l'obtention d'un diplôme de pharmacie à Grenade, mais qui a décidé de repartir pour faire un DESS à Paris : « *Et puis, après deux mois à Casablanca, je suis repartie à Paris, faire un master en économie et droit de la santé. (...) Je n'étais pas encore prête à rentrer [au Maroc], c'était encore trop tôt, je n'étais pas assez mûre, je ne savais pas ce que je voulais, j'avais encore soif d'étranger. Alors, je repars à Paris. (...) J'ai payé mon année, je bossais en parallèle. (...) Là où j'ai galéré, c'est à Paris : un DESS entre deux villes, en travaillant à côté, sachant que j'avais déjà mon diplôme. Mais j'avais besoin de ça pour me décider à rentrer au Maroc* » (Lamia, 30 ans, études de pharmacie à Grenade et DESS à Paris, salariée multinationale, Casablanca).

L'histoire de Yasmina, entre autres, montre bien que la valeur du diplôme n'est pas égale dans les deux pays et les perspectives d'avenir non plus. Dans son cas, le Maroc est "accueillant" parce qu'elle y trouve la possibilité de convertir son titre scolaire en position sociale, ce qui aurait été bien plus incertain si elle était restée en France, ou même en Angleterre. Pour d'autres, comme pour un lauréat de Lettres, le Maroc peut sembler beaucoup moins "accueillant". Il expliquera alors son retour par des difficultés rencontrées en France¹², tandis que

12) On peut faire l'hypothèse que, les plus touchés par le chômage au Maroc étant justement des sortants de l'université généraliste (cf. chapitre d'Étienne Gérard), les lauréats marocains des universités

le diplômé d'école de commerce ou d'ingénieur sera plus enclin à le justifier par la qualité de vie ou la force de l'appartenance.

Néanmoins, les raisons socio-économiques déterminantes pour expliquer le retour sont souvent minorées au profit de discours justificatifs sur l'appel des "racines" et la force de l'appartenance. Ce qui est souvent le résultat d'une quasi nécessité, d'une contrainte forte – aller là où l'on a des chances de construire son avenir –, ou d'opportunités (*infra*), est transformé en "choix", en "envie", en "désir" et même en "vertu". Sans évacuer toutes ces "bonnes raisons" formulées par les interviewés – pour ce simple fait que leur énonciation est le produit de leur retour tout autant qu'elle permet de le justifier à leurs yeux –, il nous faut donc aussi regarder ailleurs pour comprendre les raisons et les facteurs du retour des diplômés au Maroc, en particulier du côté de leurs trajectoires et des modalités de leur insertion socio-professionnelle.

II – RENTRER OUI, MAIS AVEC QUELS DIPLÔMES ET QUELLE PRÉPARATION ?

II – 1 – Diplômes et trajectoires socio-scolaires

Quel que soit le cursus suivi, ceux qui rentrent au Maroc sont titulaires d'un diplôme de haut niveau. Dans notre échantillon, les deux exceptions à cette "règle" ont un diplôme de niveau bac + 3 (licences professionnelles en « systèmes de sécurité » et « gestion des projets de développement »). L'expérience en France de ces deux étudiants n'a pas pu être prolongée, soit pour des raisons financières, soit pour des raisons professionnelles. Il s'agit de retours par défaut, chacun ayant le sentiment de ne pas avoir mené à bien son projet de formation et/ou d'expérience professionnelle. Najma, par exemple, vit cette situation, non seulement comme un échec, mais aussi et surtout comme un déclassement scolaire et social : « *Ici, une licence pro, c'est rien. (...) La licence pro, ça me déclasse complètement* » (Najma, 24 ans, licence pro « systèmes de sécurité », au chômage, Casablanca).

françaises envisagent moins que les autres un retour, de crainte de se retrouver eux aussi au chômage. Mais aussi, que leur insertion en France se révèle plus difficile que ce qu'ils escomptaient car les entreprises françaises, dès lors qu'elles doivent justifier ce choix auprès de la DDTEFP, sont moins enclines à effectuer les démarches pour embaucher un sortant de l'université, pour lequel elles auront généralement plus de candidats locaux, qu'un sortant d'école de commerce ou d'école d'ingénieur.

Hormis ces cas marginaux, les diplômés rencontrés sont rentrés au Maroc avec, le plus souvent, un diplôme de niveau bac + 5 obtenu dans une grande école de commerce (HEC, ESSEC, Sup de Co), une école d'ingénieurs (INSA, ESTP, HEI) ou en suivant avec succès des 3^e cycles universitaires. Quatre "trajectoires types" se repèrent à leur sujet :

- des cursus avec des spécialités tournées vers l'entreprise (gestion, finances, administration, management, économie ou droit des entreprises), qui se concluent par des DESS (ou master II professionnels) de niveau bac + 5 ;
- des cursus dans des spécialités techniques (génie industriel, gestion de production), qui se terminent également par des DESS (ou master II professionnels) de niveau bac + 5 ;
- des cursus spécialisés de niveau bac + 6 à bac + 9 (architecture, agronomie, médecine, pharmacie, études vétérinaires) ;
- des cursus de Lettres, de Langues ou des Sciences humaines et sociales (histoire, géographie, sociologie ou anglais), qui débouchent sur des doctorats de niveau bac + 8.

Lorsque qu'ils sont titulaires d'un diplôme moins élevé, ceux qui rentrent ont suivi des cursus dans des écoles spécialisées de niveau bac + 2 à bac + 4, très souvent dans des domaines artistiques tels que cinéma, arts appliqués, maquillage ou musique.

Les jeunes diplômés qui rentrent au Maroc témoignent ainsi d'une stratégie de distinction scolaire, comme le montre le tableau récapitulatif de leurs trajectoires (en annexe de ce chapitre). Cependant, des différences marquent ces trajectoires et nécessitent que l'on s'attarde plus avant sur leurs origines sociales. À partir de la catégorie sociale d'origine et du capital scolaire détenu par les parents, l'étude ARES a mis en évidence les différents profils socio-scolaires des étudiants marocains en France (*cf.* chapitre 3). Afin de saisir comment l'origine sociale intervient dans l'insertion professionnelle, il nous faut aussi distinguer si, parmi ceux qui sont rentrés au Maroc, des origines sociales et des trajectoires scolaires spécifiques peuvent être identifiées et, si oui, lesquelles. L'étude DIMIP étant exclusivement qualitative, nous ne pouvons bien évidemment pas savoir si certains profils socio-scolaires sont plus enclins à rentrer au Maroc que d'autres ; néanmoins, l'attention portée à ces propriétés permettra de discriminer des parcours et des possibilités d'insertion différenciés.

L'analyse de notre échantillon de jeunes diplômés de France rentrés au Maroc révèle quatre grands types-idéaux, qui peuvent être rapprochés de ceux qui ont été présentés dans le chapitre 3 consacré aux « conditions sociales de la promotion universitaire ».

En premier lieu, nous pouvons isoler des jeunes issus des catégories sociales supérieures, dont les pères exercent le plus souvent une profession indépendante (médecin, avocat, pharmacien, architecte, etc.) ou, plus rarement, de chef d'entreprise ou, plus rarement encore, une fonction importante dans la fonction publique (ambassadeur, etc.). Par ailleurs, les mères de ces jeunes sont enseignantes dans le secondaire ou à l'université, commerçantes, ou encore mères au foyer. Dans ces familles, les pères ont tous fait des études supérieures ; et les mères souvent également. Néanmoins, ce qui caractérise ces familles, c'est qu'un des deux parents au moins a acquis son diplôme à l'étranger. Ces jeunes sont donc des "héritiers d'une tradition migratoire pour études", et représentent la 2^e génération de leur lignée de diplômés de l'étranger (cf. chapitre 3). Ils sont aussi bien souvent la 3^e génération à accéder à l'instruction, même si, dans ce cas, les études des grands-parents n'ont pas toujours atteint le niveau supérieur et se sont rarement déroulées en France.

Ce parcours familial n'est pas sans conséquences sur les "choix" scolaires que les parents font pour leurs enfants. Comme cela est apparu dans les deux précédents chapitres, le contact établi avec la France et la familiarité avec la langue française sont maintenus et tous les enfants sont scolarisés à l'école de la Mission ou, très exceptionnellement, dans une école privée bilingue – lorsque l'accès à la Mission a été impossible (par exemple, en raison de moyens financiers limités, ou en raison du décès ou de l'absence du père), ou lorsque les parents souhaitaient que leurs enfants maîtrisent aussi bien l'arabe littéraire que le français. De plus, la langue utilisée dans ces familles est le français.

Titulaires d'un baccalauréat français et pris en charge matériellement par leurs parents, ces jeunes ont suivi leur trace et sont partis poursuivre leurs études en France dès l'obtention du baccalauréat ou, très exceptionnellement, après avoir fait leurs classes préparatoires au Maroc. Ils rentrent le plus souvent avec des diplômes de Grandes écoles d'ingénieur ou de commerce, mais aussi de 3^e cycle universitaire (DESS, doctorat, ou études d'architecture, d'agronomie, de pharmacie). Plus rarement, ils ont suivi des cursus dans des écoles ou instituts spécialisés dans des

domaines artistiques (cinéma, arts appliqués, maquillage, musique) ou de la communication (journalisme, attachés de presse)¹³.

La seconde catégorie est composée de jeunes issus, comme les précédents, des catégories sociales favorisées. Cependant, elle se distingue de la première par deux aspects : la profession des pères d'une part, les études des parents de l'autre. En effet, les pères exercent majoritairement une fonction salariée – et non plus libérale (même si on retrouve aussi quelques chefs d'entreprise) –, comme cadres supérieurs dans des entreprises marocaines ou dans la fonction publique. Comme pour la catégorie précédente, les deux parents sont instruits, et l'un au moins a fait des études supérieures au Maroc. Ces jeunes gens sont donc également des héritiers, mais des "héritiers sans tradition migratoire pour études". Familiarisés avec la langue française, nombreux sont les parents qui ont souhaité scolariser leurs enfants à la Mission. Mais une minorité, faute d'y être parvenue, s'est "repliée" en priorité sur le secteur d'enseignement privé bilingue ou, en second lieu, sur l'enseignement public. Plus rarement, ils ont opté dès le départ pour ce dernier secteur.

De la même façon que leurs études secondaires varient, ces "héritiers" sont partis suivre leurs études en France, soit juste après le baccalauréat, soit après avoir fait leurs classes préparatoires au Maroc, voire même après quelques années dans l'enseignement supérieur au Maroc. Là encore, même si certains ont réussi à obtenir une bourse, ces étudiants sont très majoritairement pris en charge financièrement par leurs parents. Comme les étudiants de la catégorie précédente, ils rentrent au Maroc avec des diplômes de Grandes écoles d'ingénieur ou de commerce, ou de 3^e cycles universitaires (DESS, doctorat, ou études dentaire, de pharmacie, d'architecture). Néanmoins, très rares sont ceux qui ont suivi des cursus dans des écoles ou instituts spécialisés dans des domaines artistiques (cinéma) et, dans ce cas, ce sont toujours des jeunes qui ont été scolarisés à la Mission.

La troisième population que nous avons identifiée est composée de jeunes issus de catégories sociales moyennes dont les pères sont, soit cadres moyens lorsqu'ils ont un niveau de scolarisation intermédiaire (inférieur au baccalauréat), soit petits entrepreneurs ou artisans lorsqu'ils sont sans instruction. Les mères de ces jeunes ont été

13) Nous reviendrons sur l'insertion professionnelle des uns et des autres ultérieurement.

scolarisées en deçà du baccalauréat ou sont sans instruction, elles sont employées ou femmes au foyer. Ces jeunes ont été scolarisés dans le primaire et le secondaire public marocain, avec néanmoins une volonté parentale de distinction scolaire qui s'observe parfois par un passage à la Mission ou dans l'enseignement privé marocain, même si le cursus n'y a pas été pleinement accompli faute de ressources financières suffisantes. Malgré tout, plusieurs enfants de la fratrie bénéficient souvent de cette volonté de distinction en poursuivant des études à l'étranger. Ceux qui ont fait une partie de leurs études à la Mission ou dans l'enseignement privé partent en France juste après leur baccalauréat ou après un début de classes préparatoires au Maroc, les autres après avoir obtenu un premier diplôme dans l'enseignement supérieur marocain. Ce sont des "pionniers", comme ceux que l'on a rencontrés dans les précédents chapitres, les premiers de leur lignée à accéder aux études supérieures. Leur migration a été possible grâce à l'obtention d'une bourse ou à la forte mobilisation de leurs parents, ou d'autres membres de la famille déjà en France, qui ont pu les loger ou leur apporter un complément financier. Néanmoins, après un premier diplôme, ils ont dû effectuer des "petits boulots" ou obtenir un emploi pour poursuivre leurs études et atteindre le niveau souhaité. Ils rentrent au Maroc diplômés en sciences humaines et sociales, dans des domaines techniques ou encore en médecine, mais aussi, bien que plus rarement, diplômés d'une Grande école d'ingénieur.

La quatrième et dernière catégorie est composée de jeunes qualifiés dans les chapitres précédents de "jeunes d'avant-garde" ou "avant-gardistes", issus de catégories populaires. Leurs pères sont agriculteurs, ouvriers ou petits commerçants et n'ont pas été scolarisés, ou très peu, de même que leurs mères. Ces jeunes ont fait leurs études primaires et secondaires dans l'enseignement public marocain et ont généralement commencé leurs études supérieures au Maroc, jusqu'à la licence, avant de partir en France. Ils sont non seulement les seuls de leur fratrie à avoir obtenu un diplôme à l'étranger, mais sont aussi ceux qui ont suivi les plus longues études. Ces "jeunes d'avant-garde" partent le plus souvent poursuivre leurs études à l'université dans des filières de sciences humaines et sociales (histoire, géographie, sociologie) ou s'inscrivent dans une formation spécialisée (architecture, plus rarement dans une licence professionnelle). Très rares sont ceux qui réussissent à intégrer Sciences-Po ou une école d'ingénieur. Lorsque c'est le cas, il ne s'agit pas

des plus prestigieuses. Ils financent leurs études et leur vie quotidienne grâce à l'obtention d'une bourse ou en effectuant des "petits boulots".

L'examen des biographies des jeunes diplômés de France rentrés au Maroc après leurs études montre une certaine correspondance entre le profil social et les études poursuivies. Ainsi, les "héritiers" ont pu suivre tous types de cursus en France, leur maîtrise de la langue et le confort matériel que leur confère leur appartenance sociale leur ayant autorisé un large choix de formations, notamment un accès aux écoles de commerce renommées, pour lesquelles l'aisance linguistique est primordiale. *A contrario*, nous n'avons rencontré aucun "pionnier" ou "jeune d'avant-garde" diplômé d'une école de commerce, ni même d'un 3^e cycle en management ou marketing. Eux sont titulaires d'un diplôme universitaire technique, d'un doctorat en Lettres ou sciences humaines et sociales (histoire, géographie, sociologie) ou, lorsqu'ils ont pu bénéficier d'une bourse ou d'une aide familiale, d'un diplôme d'une école d'ingénieur.

Le diplôme obtenu révèle ainsi un fort déterminisme de classe, puisque les "héritiers" optent plus fréquemment dès le départ pour des DESS (ou master "pro") dans des spécialités tournées vers le monde de l'entreprise, des écoles de commerce ou des écoles d'ingénieur, mais aussi, pour ceux qui ont été scolarisés à la Mission, des écoles spécialisées, alors que les autres s'inscrivent le plus souvent dans des filières universitaires généralistes. La discrimination par les langues, en particulier par le français, joue un rôle central dans l'accès aux études supérieures, et ceci d'autant plus qu'elle repose sur un "circuit" de formation préscolaire et scolaire privé qui, de par son coût, accentue les différences entre les catégories sociales.

II – 2 – Une recherche de l'excellence scolaire : le cumul des diplômes

Parmi ceux qui sont rentrés, plusieurs illustrent les stratégies "cumulatives" décrites dans le chapitre précédent par Étienne Gérard. Ayant choisi d'utiliser au maximum leur temps d'études en France – et ayant eu la possibilité ou l'opportunité de le faire –, ils ont acquis deux, voir trois diplômes en France ou à l'étranger¹⁴. Ils sont, par exemple, titulaires

14) Ne sont pas mentionnés ici ceux qui ont complété leur formation au Maroc par un diplôme de 3^e cycle en France et qui ont donc deux diplômes, un marocain et un français.

d'un DESS (ou master "pro") qui vient en complément d'une formation en école d'ingénieur ou en école spécialisée (DESS de management des industries pharmaceutiques après une spécialisation en école vétérinaire, master Sup de Co après une école d'ingénieur, etc.), de deux DESS ou de deux diplômes complémentaires (DESS de droit des affaires après un DESS de gestion, diplôme de décoration d'intérieur après une école d'architecture, etc.), voir de trois dans certains cas (DEA d'urbanisme, après un master Ponts et Chaussée et une école d'ingénieur, etc.).

Là encore, cette stratégie consistant à cumuler les diplômes s'observe inégalement selon le profil socio-scolaire des jeunes. Pour les "héritiers", l'obtention de deux diplômes est certes une assurance pour mieux se placer sur le marché du travail, mais elle permet aussi, dans certains cas, de prolonger le temps des études et de la vie à l'étranger, tout en bénéficiant d'une prise en charge parentale et d'un titre de séjour mention « étudiant ». En revanche, pour les "jeunes d'avant-garde" et les "pionniers", cette stratégie cumulative a pour objectif, non seulement d'améliorer leurs connaissances, mais aussi de mettre toutes les chances de leur côté pour accéder aux postes convoités. Dans ce cas, la poursuite des études se fait toujours parallèlement à un emploi ou à un stage rémunéré, ce qui leur permet de minimiser et même parfois de se passer du soutien matériel des parents – lorsqu'il existe. Ils savent qu'ils vont être en concurrence avec des diplômés mieux armés qu'eux en termes de capital social, car bénéficiant de réseaux relationnels mieux placés sur le marché du travail marocain. Ainsi, ceux qui bénéficient de moins de capital social et de capital culturel au départ, en raison de leur appartenance à des milieux sociaux moins privilégiés, mettent en place une stratégie d'accumulation de diplômes de façon à minimiser cette différence initiale et à améliorer leurs possibilités d'insertion sur le marché du travail. Leur stratégie suppose alors l'existence de deux facteurs facilitant l'insertion sur le marché du travail au Maroc : le capital socio-économique hérité, les savoirs et diplômes acquis, ou une combinaison des deux. Elle suppose surtout que le diplôme permette à ceux qui ne sont pas des "héritiers" de s'élever dans l'échelle sociale. Elle permet de comprendre la décision de certains, comme Karim, de rentrer au Maroc dès qu'une possibilité d'insertion professionnelle avantageuse est proposée, même si cela l'oblige à abandonner ses études. Pour Karim, le cumul des diplômes ne paraît plus indispensable – il interrompt alors son doctorat –, dès lors qu'il est déjà titulaire d'un

diplôme prestigieux qui lui permet d'accéder à un emploi dans un cabinet de conseil : « *J'ai eu une proposition pour représenter un cabinet de conseil français au Maroc, à Casa, donc, j'ai lâché [ma thèse], dit-il. Boltanski¹⁵ me disait qu'il fallait poursuivre, achever ma formation, mais je n'ai pas suivi ses conseils, malheureusement, et je suis parti. (...) J'aurais dû résister, finir ma thèse, et ne réintégrer le Maroc qu'après, directement avec un poste d'enseignant en Fac. Mais quand on m'a offert quelque chose, j'ai pensé aux difficultés, à mes charges* » (Karim, 32 ans, licence de sociologie au Maroc, DEA de sociologie à Aix puis Master « gestion des ressources humaines » à Sciences-Po et début de thèse de sociologie. Salarié de la fonction publique, Rabat).

La stratégie de cumul des diplômes se révèle ainsi "efficace" lors de la recherche d'emploi et autorise, non seulement une insertion rapide, mais le choix du secteur et des entreprises, comme l'a constaté Halima, rentrée avec un diplôme d'école d'ingénieur et un Master Sup de Co : « *Je suis allée dans un forum d'entreprises à Casablanca, qui a lieu tous les ans en septembre pour les gens qui sortent de l'école ou qui cherchent du travail (...). Là, il y avait un stand X [multinationale d'audit et de conseil] qui m'a plu. Il y avait des jeunes cadres dynamiques, bien habillés, bien en forme... Je me suis dit : "le cadre a l'air sympa". Parce que j'avais très peur de l'entreprise marocaine classique, avec une population vieillissante, tout ça. Déjà que je rentrais au Maroc... Je n'étais pas prête à aller dans une structure... Je leur ai donné mon CV. Ils étaient très contents de voir mon CV. D'ailleurs, il y avait l'audit et le conseil et ils se l'arrachaient. Je leur ai dit tout de suite que je voulais aller dans le conseil. Ils m'ont appelée trois jours après, j'ai passé deux entretiens et j'étais embauchée après une semaine* » (Halima, 30 ans, ESTP puis master Sup de Co, salariée société mixte, Casablanca).

II – 3 – Pas toujours d'expérience professionnelle, mais des stages en entreprise

L'expérience professionnelle est perçue comme un préalable indispensable à l'emploi, parce que souhaité par les employeurs. Ainsi, pour être plus compétitifs sur le marché du travail, nombre d'étudiants déclarent vouloir acquérir une première expérience professionnelle en

15) Sociologue, Directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris.

France avant de rentrer au Maroc. Pourtant, cette stratégie est loin de concerner l'ensemble des personnes rencontrées. En effet, ceux qui rentrent avec une expérience courte (d'une durée inférieure à deux ans) étaient souvent en situation d'études. Titulaires d'un premier diplôme valorisable sur le marché du travail en France, ils ont choisi de travailler pour financer la poursuite de leurs études ou pour acquérir une spécialisation. Leur objectif n'était donc pas d'acquérir une expérience professionnelle, même si, au final, ils sont satisfaits d'avoir eu cette opportunité. Cette catégorie comprend aussi ceux que la pression familiale a fait rentrer au Maroc et, plus encore, ceux qui ont échoué dans leur tentative d'insertion en France, comme certains titulaires d'un DESS ou d'un doctorat en sciences humaines qui, après une période de recherche d'emploi infructueuse ou une expérience professionnelle malheureuse, ont effectué un retour "par défaut". À l'opposé, ceux qui ont acquis une longue expérience professionnelle (supérieure à quatre ans) ont généralement fait le choix de rentrer – en dépit d'une insertion en France – en raison de leur fort sentiment d'appartenance au Maroc. Leur objectif n'était pas d'acquérir une expérience professionnelle et le désir de rentrer au Maroc s'est imposé à un moment donné, même si sa réalisation s'est parfois effectuée par étapes. Ceci concerne souvent des diplômés nés de couples bi-nationaux, élevés entre les deux pays, mais aussi ceux qui ont choisi de se faire naturaliser français.

Ainsi, rentrer avec une expérience professionnelle constitue rarement une stratégie en tant que telle. Et, lorsque c'est le cas, elle ne concerne pas toutes les formations, puisque tous les diplômés d'écoles de commerce rencontrés sont rentrés au Maroc directement après l'obtention de leur diplôme, sans avoir acquis d'expérience professionnelle post-études¹⁶ préalable. De même, très rares sont les diplômés d'écoles d'ingénieurs qui ont acquis une expérience professionnelle, autre que les stages, avant de rentrer.

Néanmoins, l'analyse des profils socio-scolaires montre que tous les diplômés d'écoles de commerce rencontrés sont des "héritiers", c'est-à-dire qu'ils disposent d'un capital social mobilisable dans une

16) On veut ici distinguer l'expérience professionnelle acquise durant la formation de celle qui se réalise après les études. L'une et l'autre se distinguent essentiellement par deux facteurs au moins : l'accès au travail (dans le premier cas, il est parfois facilité par l'école, dans le second il repose sur l'initiative du candidat à l'embauche) et le statut (d'élève et de stagiaire dans le premier cas, de salarié dans le second).

recherche d'emploi au Maroc. En outre, les seuls sortants d'école d'ingénieur qui ont acquis une expérience professionnelle en France avant de rentrer sont des "avant-gardistes" ou des "pionniers". Cela montre que, si les deux échelles de l'ascension sociale – l'échelle socio-économique et celle du diplôme – se conjuguent pour les "héritiers", ce n'est pas forcément le cas pour les autres. De fait, seuls les "avant-gardistes" ou les "pionniers" qui ont intégré une école d'ingénieur et n'ont pas fait l'intégralité de leurs études à l'université voulaient acquérir une expérience professionnelle avant de rentrer et ne souhaitent pas s'insérer dans la société d'accueil – alors qu'ils auraient eu la possibilité d'y rester, dans la mesure où ils étaient déjà en situation d'emploi depuis plusieurs années, ou parce qu'ils venaient d'avoir une proposition de CDI après un CDD.

La stratégie d'acquisition d'une expérience professionnelle semble donc bien déterminée, à la fois par la nature du diplôme et par le profil socio-scolaire de son détenteur. Elle paraît inutile aux "héritiers" diplômés d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieur alors que, pour les titulaires de DESS (quel que soit leur profil socio-scolaire) et pour les diplômés d'école d'ingénieur qui savent ne pas bénéficier d'un fort capital social ("avant-gardistes" ou "pionniers"), l'expérience professionnelle acquise à l'étranger permet une meilleure valorisation du diplôme. Cette stratégie se révèle d'ailleurs judicieuse, comme nous le verrons ultérieurement, puisque, forts de leur diplôme et de cette expérience, ces jeunes ont pu trouver au Maroc l'emploi qu'ils recherchaient, dans une entreprise française ou dans une multinationale.

II – 4 – Un retour que seuls certains préparent

Le retour au Maroc est parfois prévu et anticipé, avec des contacts professionnels pris depuis la France durant les études ou lors de séjours au Maroc pour des stages ou des vacances. Ceci témoigne non seulement de véritables stratégies d'insertion professionnelle – qui peuvent être observées quel que soit le profil socio-scolaire d'origine –, mais aussi des liens continus avec le Maroc durant le séjour en France, qu'ils soient entretenus par les retours durant les vacances universitaires, par le choix du Maroc comme lieu de stage, ou par les contacts professionnels établis lors de ces retours ou par le biais des forums d'entreprise.

L'exemple de Zakia, diplômée d'une école d'ingénieur, est de ce point de vue significatif :

« Pendant mes études, j'ai eu des stages. En 4^e année, on a un stage important, un stage industriel qui compte. Je suis rentrée le faire au Maroc, mais je voulais le faire dans une entreprise qui serait reconnue partout, donc je l'ai fait dans une multinationale, chez C. C'est un stage que j'ai trouvé moi, je me suis débrouillée toute seule. Mais il faut dire que, pendant ma scolarité, je faisais partie du forum Rhône-Alpes, qui est le plus grand forum entreprises/étudiants de France, on a 10 000 visiteurs par an. Moi j'y ai participé pendant deux ou trois ans et, pendant une de ces années-là, je suis devenue responsable du carrefour maghrébin, où on faisait venir les entreprises sur ce forum et on faisait les rencontres entre les entreprises marocaines et les étudiants marocains de toute la France. Donc, d'un point de vue logistique, c'était une super expérience, car c'était vraiment comme une petite PME, avec des responsables, des objectifs, des délais. C'était un grand événement à organiser chaque année. Donc c'est vrai que j'avais un contact privilégié avec les entreprises, ils me connaissaient et moi aussi. Ça facilite les choses. (...) J'ai obtenu mon diplôme l'été 2001 et j'ai travaillé le lendemain de mon arrivée au Maroc. (...) Avant de rentrer à la T. (grosse entreprise nationale marocaine), pendant mes vacances précédentes, j'ai fait toute la procédure de recrutement, des entretiens. Par relation directe en fait, puisque je connaissais le DRH de part nos relations dans le forum ; donc je lui ai envoyé mon CV et le process s'est mis en route » (Zakia,, 27 ans, INSA Lyon, salariée société de conseil marocaine, Casablanca).

Au titre des perspectives de retour et des actions entreprises pour le préparer, la nature du diplôme influe sur la stratégie suivie par le diplômé, dans la mesure où elle conditionne inégalement l'accès à l'emploi. Les diplômés de l'université, qu'ils soient titulaires d'un DESS ou d'un doctorat, optent en effet davantage pour la recherche d'emploi depuis la France – à travers les forums entreprises/étudiants par exemple – que les diplômés d'école de commerce ou d'école d'ingénieur, qui rentrent plus fréquemment sans avoir pris de contacts professionnels préalables. Le titulaire d'une thèse en sciences humaines et sociales anticipe également davantage son retour que le diplômé d'une grande école de commerce ou d'ingénieur qui bénéficie, notamment par le biais des associations d'anciens élèves dont certaines existent aussi au Maroc, d'une meilleure connaissance (et de "connaissances")

du marché de l'emploi, et ceci indépendamment du profil socio-scolaire de départ. Il peut, de ce fait, attendre le "bon moment" en termes d'opportunités professionnelles. Ramzi, par exemple, a travaillé pendant trois ans comme enseignant dans une école privée en France tout en prenant des contacts au Maroc dans l'attente qu'un poste d'enseignant-chercheur soit ouvert. Il combinait ainsi deux stratégies : l'acquisition d'une expérience professionnelle et la préparation du retour ; il est rentré au Maroc dès qu'un poste y a été proposé et, même s'il n'a pas été embauché dans ce cadre, il a fini par intégrer le secteur de son souhait : la fonction publique.

Là encore, le diplômé d'une grande école d'origine modeste adopte davantage cette démarche que celui dont les parents ont une situation plus aisée. En effet, si le second peut prendre le temps d'une recherche d'emploi sur place car il bénéficie de l'apport financier et matériel de ses parents et peut, éventuellement, mobiliser leur réseau relationnel, tel n'est pas le cas du premier qui, comme nous l'avons vu, cherche à compenser son manque de capital économique et social par la mise en place d'une stratégie de préparation du retour au Maroc.

II – 5 – Une insertion professionnelle rapide

À une exception près¹⁷, les personnes diplômées de France étaient en situation d'emploi lorsque nous les avons rencontrées. Elles avaient réussi à trouver un travail moins d'un an après leur retour et même, en général, dans les trois mois suivants. En comparaison avec les temps de recherche d'emploi présentés par Étienne Gérard précédemment, le fait de posséder un diplôme acquis à l'étranger réduit donc considérablement la période de recherche. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'un diplômé commence à travailler quelques jours après son retour au Maroc. En effet, ceux qui sortent des Grandes écoles les plus renommées sont parfois "chassés" (recrutés) depuis la France ou dès leur retour au Maroc, comme ce fut par exemple le cas pour Mansour, diplômé d'HEC : « *Ce qui s'est passé, c'est qu'ils m'ont contacté chez moi, raconte-t-il. (...) Avec mon diplôme, je ne parlais pas en entretien, je ne disais rien. Je disais 2-3 mots et c'était ça, il suffisait de dire*

17) Une jeune femme titulaire d'une licence professionnelle « système de sécurité » qui cumulait le fait d'avoir des problèmes de santé et un diplôme peu reconnu, de niveau peu élevé, avec une spécialité difficile à valoriser pour une femme.

HEC... C'est la vérité ! » (Mansour, 32 ans, HEC, salarié multinationale, Casablanca). Ceci s'observe pour les sortants des Grandes écoles de commerce et d'ingénieurs, mais aussi pour les titulaires d'un diplôme technique pointu, comme Haïssam qui, après une maîtrise en génie mécanique au Maroc, est parti en France faire un DESS en génie mécanique option « organisation et gestion de production », et a été contacté durant ses études par le responsable du recrutement dans une multinationale installée au Maroc.

Ceux qui obtiennent le diplôme d'une Grande école ou un DESS très ciblé, que ce soit dans le domaine technique ou en lien avec les entreprises, ont de réelles opportunités sur le marché du travail marocain. Ils sont attendus par les employeurs – nous y reviendrons ultérieurement – et ont souvent le choix entre différentes entreprises. Soraya, diplômée de Sup de Co Nice, l'a constaté. Après son diplôme, elle pensait devoir approfondir sa formation. C'est pourquoi elle s'est inscrite en Droit des entreprises à la Sorbonne et a commencé un stage dans une grande banque parisienne. Mais une visite de professionnels marocains en formation au sein de cette banque lui permit de se rendre compte qu'un 3^e cycle n'était pas indispensable ; elle décida alors de rentrer au Maroc. Dès son arrivée, elle envoya des candidatures spontanées dans le secteur qu'elle recherchait, la banque d'affaire, et reçut plusieurs propositions.

Les diplômés rentrés au Maroc qui ont mis plus de trois mois à trouver un emploi ont parfois tenté en premier lieu une insertion qui n'a pas abouti – ou avaient établi un contact depuis la France qui ne s'est pas avéré concluant. La durée de leur recherche d'emploi est alors liée à la reprise ou à la réorientation de leur recherche, puisqu'ils ont dû se lancer vers d'autres pistes. C'est le cas de Hakima, titulaire d'un doctorat de génétique, qui, disposant d'un fort capital social, a multiplié les contacts durant six mois afin qu'un poste correspondant à son niveau de qualification et qui lui permette de développer la génétique au Maroc soit créé à l'université. Cependant, l'ampleur des moyens nécessités par cette spécialité a interdit la réalisation de ce projet :

« Donc je suis arrivée, j'ai commencé à postuler dans des Fac de médecine, et qu'on me disait de façon récurrente : "vous avez un super profil, vous

nous intéressez, mais le problème c'est que la génétique est une sous matière, parce qu'on n'est pas encore arrivé à ce stade". Et la génétique, ça demande beaucoup de moyens. (...) Donc je me suis retrouvée sans rien, six mois à chercher. Et puis, je ne voulais pas perdre mon bagage au niveau scientifique, parce que la génétique évolue très vite, donc je me suis dit : "il est temps de prendre une décision, et de t'orienter, soit de décider de retourner en France et de faire un post-doc aux États-Unis [elle avait déjà été acceptée], soit de me réorienter, carrément". Et puis un jour, j'en discutais avec un ami qui m'a dit : "tu devrais aller voir les gens de C. [multinationale pharmaceutique], ils font de belles choses en termes de bio-technologie, va voir". Et c'est comme ça que c'est arrivé. Je me suis retrouvée dans l'industrie pharmaceutique par hasard » (Hakima, 34 ans, doctorat génétique à Paris-Orsay, salariée multinationale, Casablanca).

Plus rarement, parce qu'ils avaient des moyens financiers suffisants, certains diplômés ont attendu de trouver l'emploi souhaité, comme Azmia, titulaire d'un diplôme en gestion dans un IUT et d'un DESS option « finances et comptabilité », qui savait précisément ce qu'elle voulait faire :

« Ma mère et d'autres personnes me disaient : "prends n'importe quoi, de toute façon tu débutes, c'est ton premier job". Et puis, mon frère, mon père et moi, c'était : "non, tu veux être contrôleur de gestion dans une multinationale, eh bien tu attends. Tu attends d'avoir ta chance, tu passes des entretiens, tu fais tout ce qu'il faut pour trouver". Cela a duré 9 mois quand même. Parce que je voulais ça, et pas autre chose » (Azmia, 30 ans, IUT puis DESS « finances et comptabilité », salariée multinationale, Casablanca).

Bien évidemment, figurent également, parmi ceux qui ont mis plus de trois mois à trouver un emploi, les titulaires de diplômes peu reconnus et trop spécialisés, comme Bachir, rentré avec une licence professionnelle de « gestion des projets de développement », qui a cherché un emploi dans des ONG et a dû mobiliser les relations personnelles qu'il s'était créées dans le réseau associatif : *« En France, j'ai connu des gens importants et qui avaient des contacts au Maroc, et je leur ai fait savoir que j'étais là et que je cherchais du boulot. (...) Il y avait une personne que j'avais rencontrée en France, je l'ai contactée ; il m'a répondu en me demandant de lui envoyer mon CV par mail, et un quart d'heure après, il me rappelait en me disant que le directeur d'A. voulait me rencontrer, pour faire*

ma connaissance » (Bachir, 27 ans, licence professionnelle « gestion des projets de développement » à Bordeaux, salarié ONG, Rabat).

Ainsi, si la nature du diplôme intervient sur la préparation du retour, elle a peu d'impact sur la durée de recherche d'emploi – au demeurant très courte. Cela souligne, en comparaison avec la situation des titulaires d'un diplôme marocain (hormis des Grandes écoles et instituts), l'avantage comparatif des diplômes français sur le marché marocain du travail. Néanmoins, tous les diplômés ne sont pas égaux et, si certains ont la possibilité d'attendre pour trouver un travail qui les intéresse, d'autres, socialement moins favorisés, souffrent de l'urgence de trouver un emploi. À ce titre, la mobilisation des réseaux, plusieurs fois mentionnée par ceux que nous avons rencontrés, joue un certain rôle durant cette période de recherche. Elle mérite donc une attention particulière.

II – 6 – Les réseaux scolaires et professionnels : une ressource sur le marché du travail

Les différentes situations présentées montrent que la mobilisation des réseaux est importante. Néanmoins, les plus mobilisés sont ceux que les diplômés se sont créés eux-mêmes, par le biais des investissements associatifs durant leurs études, lors de leurs stages ou encore au cours de leurs premières expériences professionnelles, en France ou au Maroc. Cette occurrence est indépendante du profil socio-scolaire mais, hormis les diplômés d'instituts spécialisés – comme par exemple l'institut de presse de l'Université d'Assas –, elle ne concerne aucun diplômé de l'université. Elle semble ainsi directement liée à la structure et au fonctionnement de l'enseignement supérieur en France. En effet, la possibilité de créer son propre réseau social et de le mobiliser dépend de l'existence d'associations d'anciens élèves, présentes dans les Grandes écoles, mais absentes des universités. Or ces associations contribuent au développement d'un « *esprit de corps* » conférant un fondement d'apparence naturelle à la solidarité entre ses membres (Bourdieu, 1989 : 257), comme a pu le constater un journaliste de l'hebdomadaire *Tel Quel* en ce qui concerne l'Amicale des ingénieurs Ponts et Chaussées du Maroc : « *Il est de notoriété publique qu'elle se charge d'informer sur les postes à pourvoir dans le secteur public les pontistes ayant choisi d'officier dans le privé. "Un système de parrainage efficace permet à cette association d'avoir*

*toujours sous la main des profils prêts à l'emploi en cas de remaniement ministériel ou de nomination imminente», confie à ce propos un ingénieur pontiste ayant claqué la porte de l'association » (Tel Quel, 2007, n° 266)¹⁸. Ainsi, ceux qui passent par le système des Grandes écoles sont favorisés par rapport à ceux qui suivent un cursus universitaire. Il en est de même pour les anciens élèves de la Mission qui peuvent compter sur des associations de ce type. D'après Dominique Lagarde et Ahlam Jebbar : « *Le lycée Descartes est, en tout cas depuis plusieurs décennies, le point de passage presque obligé des enfants des cadres supérieurs et de la bourgeoisie [de Rabat]. (...) De très nombreux ministres du gouvernement actuel sont passés par cette institution* ». Or, « *Pour maintenir le lien entre tous ces responsables et les autres, moins connus, une association des anciens élèves du lycée a été créée en 1994. Il s'agit, souligne son président, Madani Saïd, "de permettre aux anciens élèves de garder le contact entre eux et de maintenir des liens avec l'établissement dans lequel ils ont passé les plus importantes années de leur vie"* » (L'Express du 13 octobre 2005).*

Ceux qui intègrent des Grandes écoles ou qui suivent des formations de type Sciences Po, ou ceux qui ont été scolarisés à la Mission sont dès lors favorisés pour la constitution de leurs propres réseaux. Les "pionniers" et les "jeunes d'avant-garde" sont de fait beaucoup moins concernés que les "héritiers", puisqu'ils accèdent moins à ces cursus. Néanmoins, ceux qui ont pu les intégrer peuvent se constituer un réseau, et par-là même un capital social, indépendamment de leur milieu d'origine. Tel est par exemple le cas de Adib, fils d'agriculteurs, qui a obtenu un doctorat à Sciences po et a pu intégrer la fonction publique marocaine, ou de Tarik, dont le père fut ouvrier en France et qui, après un BTS de conception de produits industriels à Rabat, est parti en France faire une école d'ingénieur puis un master à l'École Nationale des Arts et Métiers. Lui, a bien compris que l'avantage des études en France ne réside pas seulement dans l'acquisition d'un diplôme, mais aussi dans la constitution d'un capital social :

« Ça permet de communiquer avec une certaine couche sociale marocaine (...). Parce que, c'est là l'autre enseignement qu'on peut tirer

18) Plusieurs associations d'anciens élèves de Grandes écoles françaises existent au Maroc, comme l'AMAEENA (Association marocaine des anciens élèves de l'ENA), X-Maroc (Association marocaine des anciens élèves de l'école polytechnique), l'AIPCM (Amicale des ingénieurs des Ponts et Chaussées), l'ACM (Association des centraliens marocains), etc.

d'une expérience en France : c'est que, en France, j'ai des amis aujourd'hui que je n'aurais jamais eu en restant au Maroc. Parce qu'ils n'appartiennent pas à la même couche sociale que moi, mais (...) le fait d'être en France, on habite tous dans la même cité universitaire, on galère tous pour avoir la carte de séjour, on a tous le même niveau intellectuel, etc., ça fait qu'il y a des affinités qui se sont créées » (Tarik, 31 ans, EST conception de produits industriels à Rabat, école d'ingénieur à Mulhouse et master à l'ENSAM de Châlons, salarié société française, Rabat).

Outre les anciens condisciples, ce sont parfois les contacts professionnels établis durant les stages qui permettent de se doter de relations fondamentales pour l'insertion professionnelle ultérieure. Là encore, toutes les formations ne donnant pas lieu à la réalisation de stages, les lauréats des Grandes écoles sont favorisés par rapport aux diplômés de l'université et, parmi ces derniers, les titulaires de DESS liés au monde de l'entreprise ou de DESS techniques le sont également par rapport aux titulaires de doctorats en Lettres ou en Sciences humaines et sociales. Les contacts professionnels établis lors de ces stages sont fondamentaux pour ceux qui sont socialement éloignés du milieu professionnel qu'ils souhaitent intégrer. C'est le cas des "pionniers" et des "jeunes d'avant-garde", comme Rachid – dont le père a un petit atelier de tourneur-fraiseur –, qui a fait des études d'architecture en France et qui a pu trouver un emploi grâce aux contacts noués durant ses stages au Maroc.

Les études et l'expérience professionnelle permettent aussi aux "héritiers" de se constituer un réseau dans un milieu différent de celui de leurs parents, et par là même d'accroître encore le capital social acquis. Nous l'avons vu avec l'exemple de Zakia, dont le père est médecin et qui, durant ses études dans une école d'ingénieur, a pu établir des contacts au sein du forum entreprises/étudiants, contacts qui se sont avérés déterminants lors de sa recherche d'emploi. Il en a été de même pour Nabila, dont le père est architecte et qui, par son expérience professionnelle dans la production audiovisuelle en France, s'est constitué un carnet d'adresses fondamental pour son activité au Maroc.

Ceci ne veut pas dire que la famille n'est jamais mobilisée. Cependant, pour la population rencontrée, elle apparaît davantage comme un recours, lorsque les candidatures spontanées ne donnent pas les résultats escomptés. L'exemple d'Isma, diplômée de pharmacie,

en constitue une bonne illustration. Isma fait appel à son père, ancien élève de Centrale et chef d'entreprise, pour décrocher son premier emploi dans une multinationale pharmaceutique. Cependant, lorsque cette dernière est vendue à un marocain, elle ne supporte pas le changement d'organisation qui s'ensuit et décide de se créer son propre réseau, dans la perspective d'un changement d'emploi. Elle intègre alors le conseil de l'ordre des pharmaciens et participe pendant six mois à l'élaboration du mensuel de cette institution. Afin de chercher activement du travail dans des multinationales pharmaceutiques, elle démissionne et trouve refuge dans l'entreprise de son père, où elle reste le temps de trouver un nouvel emploi, soit trois/quatre mois. Elle mobilise alors le réseau qu'elle s'est constitué au sein du conseil de l'ordre et parvient à intégrer une multinationale : *« Il y avait un directeur technique, je lui ai envoyé mon CV spontanément (...). En fait, j'avais déjà rencontré ce directeur technique une fois, dans le cadre de mon précédent travail, je lui ai téléphoné pour lui remettre mon CV en main propre, il se souvenait de moi »* (Isma, 29 ans, pharmacie à Paris V, salariée multinationale, Casablanca).

De façon générale, le réseau familial n'est plus mobilisé dès lors qu'une première expérience est acquise et que le diplômé a pu se constituer ses propres réseaux.

III – UNE RELATIVE “CORRESPONDANCE” ENTRE ASPIRATIONS ET POSITION PROFESSIONNELLE

III – 1 – Le diplôme français : un avantage comparatif sur le marché marocain du travail ?

Le diplôme obtenu en France influe très fortement sur les perspectives professionnelles envisagées par les lauréats et sur leur insertion socio-professionnelle. Par exemple, les sortants de l'université se départagent en trois groupes de diplômés :

- ceux qui ont obtenu un diplôme de 3^e cycle dans des domaines liés à la gestion, à la finance ou au management, qui cherchent quasi exclusivement à intégrer des multinationales et des grands cabinets d'audit et de conseil¹⁹ ;

19) Ils se rapprochent en cela des diplômés d'école de commerce, que nous verrons plus loin.

- les titulaires de diplômes de 3^e cycle scientifiques et techniques, qui postulent pour des emplois dans des sociétés marocaines importantes ou dans des multinationales ;
- enfin les titulaires de 3^e cycle ou de doctorat de Lettres ou de Sciences humaines et sociales qui, eux, souhaitent intégrer, en tant que cadres, des entreprises publiques ou la fonction publique.

Ces derniers ne trouvent pas toujours ce qu'ils espéraient au départ, de sorte qu'ils acceptent parfois un premier poste dans le secteur privé – sans, toutefois, renoncer à leur objectif de départ. Certains occupent même des postes “déqualifiés”, comme en a par exemple fait l'expérience Adib qui, après plusieurs échecs au concours de maître de conférences en France, a décidé de rentrer au Maroc pour fuir la précarité. Il a alors travaillé successivement durant deux années pour deux ONG, puis a accepté un poste d'administrateur dans la fonction publique. Même si, sur un plan intellectuel, il se dit satisfait de son poste, il se plaint du salaire très bas qui ne lui permet pas d'accéder à la qualité de vie à laquelle il aspire en raison de sa qualification. Et, comme de nombreux autres titulaires d'un doctorat, il espère accéder un jour à un poste d'enseignant-chercheur à l'université – même si très peu y parviennent (*cf. supra*, chapitre 4).

Intégrer la fonction publique reste en effet un objectif difficile à atteindre. Pour preuve, parmi l'ensemble des diplômés de France rencontrés, les seuls qui sont en situation précaire, en vacation ou en stage, ont cet objectif. Mais il est vrai qu'ils sont titulaires de DEA ou des DESS obtenus dans des universités françaises peu reconnues au Maroc. De plus, ce sont des “pionniers” ou des “héritiers sans tradition migratoire”, dont les parents sont eux-mêmes dans la fonction publique et qui parviennent difficilement à valoriser leur titre sur le marché local du travail, comme à Fès où « *c'est difficile d'être intégré, parce qu'il n'y a pas de multinationales, il n'y a que des sociétés de confection* » (Faouzia, 30 ans, DESS d'analyse financière, indépendante et vacataire fonction publique, Fès).

Le diplôme français a donc une valeur relative, infléchi par les caractéristiques des marchés locaux du travail, par la reconnaissance, au Maroc, des différents établissements français, ou encore par l'importance accordée aux différentes disciplines. Ces trois paramètres,

fondamentaux, permettent d'esquisser une hiérarchie des diplômes selon leur valeur sur le marché marocain du travail.

Ainsi, pour procurer un avantage comparatif par rapport aux diplômes marocains équivalents, le doctorat ou un master 2 de Lettres et en Sciences humaines et sociales doivent avoir été obtenus dans une université française prestigieuse²⁰. De même, l'insertion des titulaires de diplômes de médecine, d'études dentaires ou d'architecture, mais aussi d'écoles spécialisées dans des domaines artistiques (cinéma, arts appliqués, maquillage, musique), est fonction de la valeur distinctive de leur diplôme et des offres du marché du travail dans ces domaines, plus que de leurs propriétés socio-scolaires de départ – même si, comme nous l'avons vu précédemment, le choix des études et les conditions dans lesquelles elles se réalisent sont liés à ces propriétés. Pour eux, c'est alors l'expérience professionnelle et les réseaux noués à cette occasion qui sont déterminants pour valoriser leur diplôme, puisqu'ils s'installent à leur propre compte ou gèrent des petites structures privées marocaines.

III – 2 – Le marché marocain du travail : premier vecteur de valorisation des titres scolaires

Rafiq nous affirme : « *C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de postes, c'est très pyramidal. Mais c'est une question d'opportunité. C'est vrai qu'un gars comme moi se vendrait beaucoup mieux en France qu'au Maroc parce que c'est un marché liquide. Quand je dis liquide, ça veut dire que c'est un marché où il y a de l'offre et de la demande. C'est un marché efficient, tu évolues, et là, il y a un dicton qui dit... en gros : "là où on s'arrête, c'est à sa limite d'incompétence". Au Maroc, ce n'est pas vraiment le cas car il n'y a pas ce marché liquide qui te permet d'avancer comme tu veux. Mais, après, c'est un choix à faire. Moi j'ai choisi de vivre au Maroc et je vais essayer d'évoluer au Maroc* » (Rafiq, 34 ans, HEI Lille puis Espagne, salarié cabinet de conseil marocain, Casablanca).

Entreraient donc en compte prioritairement les caractéristiques du marché marocain du travail, ses règles et ses normes. L'examen de

20) Si tant est que la spécialité existe au Maroc. Il n'en sera ainsi pas de même, par exemple, pour un titulaire d'un DESS de psychologie clinique, car c'est une formation qui n'est pas dispensée à ce niveau dans ce pays.

quelques cas, distingués selon les diplômes obtenus, va nous permettre de le vérifier. Suivons d'abord des titulaires de diplômes artistiques : ils constituent un bon exemple de ces rapports complexes entre qualifications et possibilités d'insertion professionnelle au Maroc.

Nabila, gérante d'une société de production, souligne par exemple qu'elle ne peut pas proposer aux producteurs français « *le même travail qu'en France parce que, dit-elle, on n'a pas le même matériel, les techniciens ont une formation sur le terrain, il n'y a pas d'école de cinéma, ils n'ont jamais appris leur métier dans une école, ils l'ont appris avec des Américains qui viennent faire des films à Ouarzazate, avec des Italiens... (...) Des bons, ils sont très rares. En fait, je ne peux pas leur proposer le même niveau d'exigence, mais je peux leur proposer la confiance, en argent, parce que ça aussi c'est un gros problème* » (Nabila, 33 ans, BTS à Vitré puis IUP en communication audiovisuelle à Grenoble et DESS en management et organisation de la production audiovisuelle à Valenciennes, gérante société marocaine, Rabat).

Nabil, qui a créé sa société de production sonore, souligne également que ceux qui ont été formés et ont eu une expérience en France ont un niveau d'exigence qu'il n'est pas toujours facile de maintenir au Maroc, en raison du manque de « *norme qualité minimale (...) de repère qualitatif* » : « *la corruption est partout. (...) Les seules vraies possibilités concrètes de développer mon activité, poursuit-il, c'était d'accepter de facturer quelque chose qui valait 5 000, 200 000 [ce qu'une agence de communication lui a proposé, lui en reversant une partie bien sûr !] (...) La boîte est saine, mais je me suis rendu compte que je ne voulais plus travailler avec des gens d'ici car, même en me forçant, je ne peux pas entrer dans ce jeu-là, c'est médiocrité et corruption. Je peux me faire de l'argent, mais ça ne m'intéresse pas, je ne peux pas accepter ça. (...) Ça fait un an que je travaille avec l'Europe, mais je n'ai pas encore fait mon book et ici, en 4 ans, rien !* » (Nabil, 34 ans, école de la rue Blanche en ingénieur du son en France, puis Berclay à Boston, directeur société marocaine, Casablanca).

De la même manière, certains ont dû se réorienter parce que leur objectif était de rester au Maroc et que l'étroitesse du secteur où ils pouvaient évoluer l'imposait. C'est par exemple le cas de Mounir qui a fait un BTS en informatique et une école d'art appliqué. Alors qu'il a travaillé et vécu très confortablement pendant des années en France

en utilisant ses compétences dans les logiciels de dessin pour le textile, cela s'est révélé impossible au Maroc où « *les entreprises de ce secteur façonnent plus qu'elles ne créent* », dit-il. Pour pouvoir s'installer solidement au Maroc, il s'est alors réorienté vers le design et a ouvert un atelier de création de meubles.

Les stratégies des diplômés des Grandes écoles de commerce attestent également du poids de ces caractéristiques du marché du travail marocain dans la valorisation des qualifications acquises. De fait, comme la majorité des diplômés d'écoles d'ingénieur qui ont fait toutes leurs études supérieures en France, et des titulaires d'un 3^e cycle universitaire liés au management, à la gestion ou aux finances, ils recherchent et intègrent principalement des multinationales ou des grands cabinets d'audit et de conseil par rejet des entreprises nationales. Soraya souligne cette difficulté de s'adapter à certains aspects de la société marocaine après avoir vécu à l'étranger, et le manque de professionnalisme rencontré dans les entreprises marocaines. Evoquant son travail, elle estime que « *ce n'est pas très épanouissant, alors que ça aurait pu l'être, parce que l'entreprise fait quand même parti des cinquante meilleures du Maroc, leader dans son secteur... Ça aurait pu être passionnant, mais ce n'est pas le cas, à cause d'un management trop archaïque et puis très paternaliste. Il n'y a pas vraiment de délégation...* » (Soraya, 29 ans, Sup de Co Nice, salariée société publique, Marrakech).

L'enquête réalisée par l'association Maroc-Entrepreneurs en 2006 relève à ce propos que le milieu de travail marocain est à la fois le principal motif de non-satisfaction des sondés rentrés au Maroc (91,1 %), mais aussi le principal critère bloquant le retour (AME, *op. cit.*, pp. 34 et 53). Ainsi s'explique la volonté d'intégrer une multinationale, comme l'exprime Jamel, parti faire une spécialité en France après un diplôme de vétérinaire au Maroc puis un DESS en management des industries pharmaceutiques : « *J'avais la possibilité de travailler dans des Ministères*, dit-il. *Je connais du monde, avec mon père. D'ailleurs, l'Institut national de recherche amniotique m'a proposé un poste. Mais moi, je n'ai pas fait tout ça pour me retrouver dans un Ministère, c'est hors de question. (...) Je n'ai ciblé que des multinationales. J'ai ciblé le privé et des multinationales* » (Jamel, 28 ans, études vétérinaires au Maroc puis spécialité en France et DESS, salarié multinationale, Casablanca).

En outre, les rares diplômés de France de notre échantillon qui ont commencé dans une entreprise nationale y sont restés moins d'un an et l'ont quittée pour une multinationale, comme Zakia, qui est entrée en tant qu'attachée de direction dans une société, « *mais sans mission spécifique. Dans ces entreprises de style mammoth – c'est comme ça que je les appelle, ces entreprises marocaines, comme les grosses banques, les mastodontes qui existent – souvent, quand tu y rentres, il faut prendre ton temps, il y a un process qui se met en place pour que tu trouves ton rôle dans l'organisation. (...) Je sentais que j'étais en train de perdre mon temps. (...) Donc, à l'issue de ça, je me suis dit : "maintenant, il faut que tu trouves un job hyper structuré, qui va te permettre de travailler de manière organisée, avec une équipe et des choses carrées"* » (Zakia, 27 ans, INSA Lyon, salariée d'une société de conseil marocaine, Casablanca).

Comme le souligne un journaliste de *Jeune Afrique*, « *L'eldorado de l'expat* », c'est la multinationale : « *L'idéal pour ces ex-MRE [Marocains Résidant à l'Étranger], c'est de retrouver au pays des conditions de travail proches de celles qu'ils ont connues à l'étranger : culture d'entreprise occidentale et salaires relativement attractifs* » (*Jeune Afrique*, 29 janvier 2006). Ainsi, le seul diplômé d'une école de commerce de notre échantillon à ne jamais avoir été salarié dans une multinationale ou dans un grand cabinet d'audit ou de conseil est originaire de Marrakech et souhaitait s'y installer à son retour²¹. Le réseau économique local, essentiellement tourné vers le tourisme, l'agriculture, le commerce et l'artisanat, ne lui offrait pas cette possibilité. Pourtant, comme il le souligne lui-même, « *Pendant les études, on nous explique que si on n'intègre pas une multinationale c'est un échec quelque part, sauf si on monte sa propre entreprise. C'est-à-dire qu'on a toujours envie de faire comme le premier de la promo ; et comme le premier est souvent pêché par une multinationale ou un grand cabinet... Aussi parce que c'est pénard, parce que ce sont ces entreprises-là qui ont les moyens de payer aussi. Sinon, on ne peut pas payer des salaires au Maroc comme ça* » (Kamel, 34 ans, Sup de Co, directeur d'une société marocaine, Marrakech).

La direction d'entreprise est, de fait, l'autre voix d'insertion des sortants d'école de commerce et d'école d'ingénieur, qu'il s'agisse de

21) Contrairement à beaucoup qui décident de quitter leur ville d'origine pour s'installer à Casablanca.

reprendre une entreprise connue – familiale ou autre –, ou d'en créer une – pour ceux qui disposent des moyens et garanties nécessaires, des "héritiers" exclusivement. Selon nos interlocuteurs, le fait d'avoir étudié à l'étranger est d'un apport incontestable. Comme le souligne par exemple Najib, qui reprend actuellement la direction de l'entreprise de confection de son père, « *le fait que j'ai fait mes études là-bas, ça m'a permis de mieux connaître l'européen au niveau des langues, de la mentalité, de plein de choses* ». Il précise également qu'il a choisi, avant de reprendre l'entreprise familiale, de passer par un cabinet de conseil et d'audit afin de mieux appréhender « *la mentalité de l'ouvrier marocain, de la boîte marocaine et de l'environnement macro-économique marocain* » (Najib, 30 ans, Euro American Institut à Sophia-Antipolis, Nice, puis MBA à Melbourne, États-Unis, directeur adjoint société marocaine, Rabat).

Ceux qui rentrent au Maroc ont déjà vécu l'expérience de la mobilité et ils savent qu'ils peuvent trouver un emploi relativement vite. Alors ils n'hésitent pas, lorsqu'ils l'estiment nécessaire, à poursuivre cette mobilité sur le plan professionnel. Nous l'avons vu, ils peuvent changer rapidement de poste si le premier trouvé ne leur convient pas, que ce soit en termes de responsabilité, de salaire, mais aussi d'organisation du travail. L'autre évolution possible est alors la création d'entreprise ou le passage au statut d'indépendant. La méthodologie de l'étude ne nous permet pas de pousser très loin l'analyse, puisque les personnes rencontrées sont parfois en poste depuis peu²². Néanmoins, certains parcours, ainsi que ce que l'expriment les diplômés de France lorsqu'ils sont interrogés sur leur projet professionnel, permettent de voir se dessiner quelques tendances.

III – 3 – D'un emploi, l'autre : diplômes et mobilité professionnelle

En premier lieu, ce sont souvent les titulaires de diplômes universitaires de 3^e cycle en Lettres ou Sciences humaines et sociales qui ont changé d'emploi pour intégrer la fonction publique, tandis que les titulaires de diplômes d'école d'ingénieur, d'école de commerce ou d'un

22) Le critère voulait que les personnes rencontrées soient rentrées dans les dix dernières années, mais nous en avons interviewées certaines qui n'étaient revenues au Maroc que depuis quelques mois et occupaient de ce fait leur premier emploi.

titre universitaire en lien avec le monde de l'entreprise ont intégré une multinationale ou un cabinet de conseil, souvent après une mauvaise expérience dans une entreprise nationale. Ils sont aussi parfois passés d'une multinationale à une autre pour un meilleur salaire ou plus de responsabilités, ou ont choisi de créer leur entreprise, de s'installer en indépendant ou de rejoindre l'entreprise familiale. Ces changements sont liés au profil socio-scolaire : ceux qui choisissent la sécurité de la fonction publique sont majoritairement des "pionniers" et des "jeunes d'avant-garde" ; ceux qui font état de projets de création d'entreprise ou se projettent à la direction d'une entreprise – ou qui le sont déjà –, sont plus souvent des "héritiers". Ceci non seulement parce qu'ils appartiennent à la catégorie de ceux qui peuvent reprendre une entreprise familiale, mais aussi parce qu'ils font plus souvent les cursus scolaires qui se prêtent à un tel parcours professionnel et qu'ils peuvent bénéficier des appuis nécessaires. La trajectoire de Sania (encadré 2) illustre d'autant mieux cette mobilité professionnelle qu'étant originaire d'Algérie – elle est arrivée au Maroc durant ses études secondaires pour suivre son père qui y prenait la direction d'une entreprise –, elle a dû sonder le marché de l'emploi et établir ses contacts.

Encadré 2

Mobilité professionnelle :
parcours d'une "héritière" pour devenir entrepreneur

« Je suis rentrée en été 2000 et puis, six mois après, en janvier 2001, j'ai commencé à travailler. Ma formation était claire : issue de Sup de Co Bordeaux, je cherchais dans le marketing. J'ai commencé à envoyer mes CV un peu partout, sachant que je ne savais pas du tout de quoi était fait le marché professionnel. Ensuite, c'est le bouche-à-oreille. Ce sont les contacts qu'on a et voilà. J'avais intégré une filiale du groupe ONA, qui est une des plus grosses holding Nord Afrique, qui opère dans le secteur alimentaire, les mines, le secteur automobile et dont le roi détient des parts. C'est une holding nationale, mais ils opèrent dans les plus gros secteurs. Donc j'ai intégré une des filiales de ce groupe qui était R. ; par relation, mais pas forcément pistonée. C'est-à-dire qu'il y avait plusieurs candidats pour ce poste. J'ai passé des entretiens assez corsés et, *in fine*, ils ont retenu ma candidature. J'ai dû leur plaire. Je pense avoir répondu à leurs critères. Peut-être... parce qu'au Maroc on aime bien les formations étrangères, peut-être que c'était ça en plus. Et puis, j'avais une formation complète. Donc,

j'ai intégré cette première structure, mais je n'ai pas fait long feu (...) ça n'aboutissait pas, je n'étais pas épanouie, ça ne me plaisait pas et, même en terme de mission, j'ai eu ce qu'on peut dire, des cadeaux empoisonnés... pas le budget prévu... ça n'avait rien à voir avec ce qui m'avait été promis. Donc je suis allée en discuter, mais j'ai compris que je tournais en rond et j'ai commencé à chercher ailleurs. Par bouche-à-oreille, j'ai appris qu'il y avait un poste de chef de produit vacant au sein de T. [multinationale pharmaceutique]. J'ai déposé ma candidature. Elle a été retenue. On était trois personnes, ils en ont retenu deux et ils nous ont donné des aires thérapeutiques différentes. Donc j'ai intégré T. après 11 mois chez R. (...) Ça a été une super expérience de basculer de la grande consommation vers un secteur pharmaceutique où la notion de marketing n'est pas la même. (...)

C'est ma formation qui fait que j'ai été prise. J'ai passé deux années au sein de T. où j'ai énormément appris et ensuite, j'avais fait le tour et il n'y avait pas vraiment de perspectives d'évolution car il y avait nous, notre boss et, au-dessus d'elle, le président. (...) Et puis, cette idée de vouloir être entrepreneur a toujours été là. Je me suis toujours dit que je voulais avoir une expérience professionnelle pour apprendre ce que c'est que travailler, de connaître le marché, d'avoir des connexions. Donc, à l'issue de ces deux ans, j'étais dans une phase de réflexion et celui que vous venez de voir [son associé] est mon partenaire aujourd'hui. C'est quelqu'un que je connaissais *via* des amis, on se croisait de temps en temps et une de ces fois, moi j'étais dans cette phase de réflexion, lui il venait de quitter A. [multinationale], il s'est lancé un peu avant moi dans la structure et en parlant il m'a dit : "pourquoi on ne lancerait pas quelque chose ensemble, pourquoi ne pas s'associer ?" J'ai dit : "pourquoi pas ?" Donc on a creusé ensemble un certain nombre d'éléments et, depuis plus de deux ans maintenant, on est associés. (...) Comme c'est une société de service, c'est une société anonyme et donc c'est un capital de départ de 100 000 dirhams. C'est du matériel de bureau, donc l'investissement n'est pas énorme. Ce sont des investissements de fonds propre, je n'ai pas fait d'emprunt. (...) Mais en deux ans, on a développé un autre business qui s'est fait par hasard, qui n'a rien à voir avec les médias, qui est dans l'alimentaire. À ce niveau on a beaucoup plus de personnes, parce que c'est un métier commercial. (...) Nous avons des chefs de produits, nous avons nos responsables commerciaux, nos commerciaux, voilà » (Sania, 31 ans, Sup de Co Bordeaux, directrice adjointe d'une société marocaine, Casablanca).

En second lieu, parmi les “pionniers” et “jeunes d’avant-garde” diplômés d’écoles d’ingénieurs, certains espèrent pouvoir créer un jour leur entreprise, mais d’autres se projettent exclusivement dans des postes de cadre supérieurs de grandes sociétés. L’expérience dans un cabinet de conseil et d’audit est alors pour eux, non seulement un bon moyen d’étendre leur capital social en se constituant un carnet d’adresses, mais aussi de saisir les opportunités lorsqu’ils sont en mission chez un client. Ils ont ainsi intégré l’idée que la création d’entreprise n’est pas possible pour tous, car elle fait appel à d’autres capitaux que les diplômes et l’expérience professionnelle ; capitaux qui, comme l’a expliqué Étienne Gérard dans le chapitre précédent en référence à la structuration actuelle de la société marocaine, dépendent avant tout de l’origine sociale, du « poids et [de] la surface économique des familles » (Vermeren, 2000 : 203). Nabil, par exemple, a pu le constater avec sa société de production sonore : « *Les banques ne sont pas là pour vous aider, au contraire. Quand on est un petit... Moi je suis le fils de mon père à la banque, je ne suis pas vu comme ayant ma boîte, je n’ai jamais été considéré comme moi-même, mais toujours comme le fils d’un vieux client. Un jour, je suis venu leur demander un crédit de 850 000 dirhams pour m’acheter du matériel, parce que je voulais commencer à travailler avec l’Europe, mais le gars ne m’a même pas écouté. Il m’a dit à la fin que c’était très intéressant et : “tu peux nous donner une caution de ton papa ?”. Au final, j’ai payé cash mon matériel, mais ça m’a pris six mois, car il faut se battre pour récupérer l’argent ; il faut insulter, il faut crier* » (Nabil, 34 ans, école de la rue Blanche en ingénieur du son en France, puis Berclay à Boston, directeur d’une société marocaine, Casablanca).

Nos analyses successives des catégories de jeunes diplômés de France qui rentrent au Maroc, du marché du travail marocain et des facteurs et contraintes relatifs à l’insertion socio-professionnelle selon le diplôme obtenu, nous permettent maintenant de dégager différentes trajectoires types selon le profil socio-scolaire de ces diplômés²³. Nous pouvons ainsi distinguer :

23) En référence à l’idéal type au sens de Max Weber pour qui, « (...) on obtient un idéaltype en accentuant unilatéralement un ou plusieurs points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes donnés isolément, diffus et discrets, que l’on trouve tantôt en grand nombre, tantôt en petit nombre et par endroits pas du tout, qu’on ordonne selon les différents points de vue, choisis unilatéralement, pour former un tableau de pensée homogène » (Weber, 1965 : 181).

- celle des “jeunes d’avant-garde” et des “pionniers” qui rentrent au Maroc avec un doctorat (en particulier de Sciences humaines et sociales) et qui parviennent, souvent après un premier emploi, à être salariés de la fonction publique et/ou à occuper des postes dans certains secteurs en développement, comme celui de l’enseignement privé ;
- celle des “jeunes d’avant-garde” et des “pionniers” parvenus à intégrer une école d’ingénieur qui, après avoir cumulé des diplômes, acquis une expérience professionnelle à l’étranger et construit leur propre réseau social préalablement à leur retour, postulent à des postes équivalents à ceux que convoitent des “héritiers”, dans une multinationale, un cabinet de conseil ou d’audit ou une entreprise française ;
- celle des “héritiers” qui rentrent dès qu’ils sont titulaires du diplôme d’une Grande école de commerce, d’une école d’ingénieur ou d’un DESS lié au monde de l’entreprise, et qui intègrent aussitôt une multinationale ou un cabinet de conseil ou d’audit – mais parfois après un court passage dans une entreprise nationale –, grâce aux réseaux construits durant les études ou les stages, mais sans expérience professionnelle autre que les stages obligatoires effectués durant leurs études²⁴ ;
- celle des “héritiers” qui, rentrés au Maroc après avoir suivi un cursus spécialisé, à l’université ou dans une école liée à un domaine artistique, s’installent en indépendant ou créent leur activité à leur retour, souvent après une expérience professionnelle ou une période d’allers-retours entre le Maroc et la France ;
- enfin, celle des “héritiers”, quel que soit leur cursus préalable, qui reprennent l’activité paternelle ou dirigent la société d’une relation familiale.

Ces catégories de trajectoires, bien que relativement homogènes, ne se confondent pas, on le voit, avec celles des jeunes diplômés définis par leur profil socio-scolaire : tous les héritiers, en effet, ne suivent pas le même parcours au Maroc. De la même façon, tous les “jeunes d’avant-garde” et autres “pionniers” ne connaissent pas la même insertion

24) Sans compter les diplômés des Ponts et Chaussées, de Polytechnique ou de Centrale, généralement des “héritiers”, qui occupent des fonctions importantes dans l’appareil d’État.

socio-professionnelle à leur retour au Maroc : certains se destinent à la fonction publique – consacrant en cela la valeur “traditionnellement” accordée au Maroc au diplôme supérieur (*cf. supra*, chapitre précédent) ; d’autres, à l’inverse, se tournent vers le marché privé du travail, national et international. Parallèlement, des “jeunes d’avant-garde” ou des “pionniers” parviennent à intégrer certains secteurs au même titre que des “héritiers”, attestant de la valeur des diplômes français sur le marché marocain du travail, et de la possible ascension sociale grâce à ces diplômes.

Aussi ces trajectoires types mettent-elles à jour plusieurs hiérarchies parallèles : celle des emplois, celle des diplômes, celle des caractéristiques socio-scolaires des diplômés, ainsi que leurs convergences et divergences. Si la hiérarchie des emplois et celle des diplômes correspondent globalement (l’accès aux postes les plus valorisés socialement et économiquement étant réservé aux détenteurs des plus hauts diplômes), la convergence est moins évidente entre celle des emplois et celle des caractéristiques socio-scolaires des individus. En effet, même si la probabilité est réduite d’un point de vue social et économique, un jeune “pionnier” peut gravir un certain nombre d’échelons de l’échelle sociale grâce à son diplôme et à tous les acquis de son séjour en France.

Cette possible mobilité sociale sur la base du diplôme atteste que le diplôme est discriminant dans l’accès à l’emploi. De surcroît, la détention de titres universitaires français, nous allons le voir, a valeur de privilège pour l’accès à certains statuts et fonctions dans l’emploi marocain. Ainsi, le diplôme acquis à l’étranger – il serait plus juste de dire la mobilité pour études – introduit deux variantes fondamentales dans le système socio-scolaire marocain : d’une part, cette mobilité et les acquis dont elle s’accompagne modifient, au Maroc, l’échelle des titres scolaires ; d’autre part, elle constitue une source de relative transformation de la hiérarchie sociale. Selon ce processus, la mobilité pour études représente bien un avantage comparatif : sur l’échelle sociale en effet, les dernières marches sont occupées par ceux qui n’ont pas fait d’études et par ceux qui, dépourvus de capital socio-économique, ne peuvent prétendre qu’aux titres universitaires marocains. Se situent aux degrés supérieurs ceux qui ont fait des études dans une université française, puis ceux qui ont acquis un diplôme de Grande école marocaine, enfin ceux qui sont issus des Grandes écoles françaises (entre

autres²⁵). L'analyse de cette valeur respective des titres scolaires va nous permettre de la préciser.

IV – LES ÉTUDES À L'ÉTRANGER : UN CAPITAL DIRECTEMENT MOBILISABLE SUR LE MARCHÉ MAROCAIN DU TRAVAIL

IV – 1 – Marché du travail et hiérarchie des diplômes

Si les diplômés de France réussissent globalement aussi bien leur insertion professionnelle, cela est dû bien évidemment à une combinaison de facteurs, parmi lesquels nous pouvons relever le développement et les besoins actuels de l'économie marocaine qui permettent à nombre de diplômés de s'insérer rapidement sur le marché du travail. En effet, comme cela a été évoqué dans le chapitre précédent, l'évolution du marché du travail s'est accompagnée d'une modification de la structure des emplois. Aujourd'hui, les ingénieurs commerciaux sont par exemple davantage recherchés que les ingénieurs techniciens ou de conception. On assiste ainsi actuellement au développement de secteurs "porteurs" (la finance, le management...), dans lesquels les diplômés d'écoles de commerce et de DESS en lien avec l'entreprise cherchent en priorité à s'insérer ; et où ils sont recherchés. Cette "synergie" a été captée par Fadila, lors de son retour au Maroc avec un DESS de gestion des entreprises obtenu à l'université Assas à Paris : *« J'ai fait des candidatures spontanées et beaucoup au niveau des cabinets de recrutement. Et très vite j'ai eu des réponses. (...) Je suis arrivée à un moment où il y avait un boum de grosses nouvelles structures qui s'installaient au Maroc, Méditel par exemple [une des deux principales sociétés de téléphonie]. Pas mal de boîtes qui se restructuraient, qui voulaient rajeunir le personnel et prendre des esprits frais, nouveaux diplômés. Vous ouvriez n'importe quel journal, il y avait une multitude d'offres d'emplois. (...) J'ai exclu tout ce qui était boîte familiale, proche ou loin de moi. Je suis allée vers les multinationales, mais plus proches du Maroc, où il y avait un actionnariat marocain. (...) L'emploi, c'était vraiment commercial-marketing, mais je n'ai pas ciblé un secteur, c'était ouvert »* (Fadila, 29 ans, DESS gestion des entreprises à Assas, salariée multinationale, Casablanca).

25) Certaines écoles étrangères, canadiennes et américaines, sont elles aussi très prisées, leurs diplômes (comme certains PHd) étant très reconnus dans certains secteurs d'emploi.

Les diplômés d'écoles de commerce françaises sont d'autant plus favorisés qu'ils bénéficient de l'acquisition de capacités managériales dont, selon les employeurs, ne disposeraient pas ceux qui ont été formés au Maroc, même lorsqu'ils ont fait leurs études dans l'école citée comme étant la meilleure : l'ISCAE. En outre, comme l'a montré Ronan Balac dans le chapitre 1, la population étudiante marocaine, qu'elle reste au Maroc ou qu'elle parte étudier dans le reste du monde, est réduite (près de 10 % de la classe d'âge des 18-24 ans en 2004). Même si la part des étudiants réalisant leurs formations supérieures à l'étranger est importante (14 % à 16 % en 2002), leur effectif demeure donc faible. De plus, non seulement les diplômés de l'étranger sont rares, mais tous ne choisissent pas de rentrer au Maroc après leurs études ou une première expérience professionnelle en France, de sorte que les diplômés des Grandes écoles de commerce et ceux qui ont une double formation sont "attendus". Halima, diplômée de deux Grandes écoles, l'a constaté : *« C'est très clair que ce qui leur a plu dans mon CV c'était : école d'ingénieur renommée française suivie d'un master dans une grande école de commerce française, une expérience en Angleterre ; ils n'avaient pas ça. Arthur Andersen favorisait beaucoup les recrutements des Grandes écoles françaises et il y en a peu. Déjà, il y a peu de Marocains dans ces écoles-là par rapport aux besoins et il y en a beaucoup moins qui rentrent »* (Halima, 30 ans, ESTP puis master Sup de Co, salariée société mixte, Casablanca).

Du fait même de leur rareté, ceux qui ont été formés à l'étranger – en France en l'occurrence – sont ainsi particulièrement recherchés : *« Disons que c'est un plus d'avoir une école française, ça c'est sûr, dit en ce sens un salarié d'une société d'audit et de conseil qui participe aux recrutements. En tout cas, pour nous, dans le conseil ; parce que tu parles avec tes clients, il faut bien parler français. Il faut bien communiquer... Parce qu'au Maroc, quand on fait du conseil, le client c'est vraiment le top management. Parce que, comme au Maroc il n'y a pas de middle management, on est tout de suite avec le N moins 1 en réunion de comité, ou même le directeur général. Surtout que, souvent, il a fait lui-même des études à l'étranger et il s'attend à voir le même vis-à-vis, le même gabarit. Ici, il y a des gars qui sont très bons, même dans ma génération, qui ont des postes de responsabilités. Ce n'est plus comme avant où il y avait beaucoup de piston. La nouvelle génération, ce sont des gars qui ont fait des supers études et qui sont à des postes clés, ce sont des X, des Mines, des Centraliens etc. et, en général, ça tourne vite, il faut avoir*

de la répartition, il faut bien communiquer et ça ne pardonne pas. Et, en général, ce sont eux nos clients. Donc il faut leur donner quelqu'un qui peut être plus ou moins à leur niveau. Qu'ils aient plus ou moins les mêmes repères aussi » (Rafiq, 34 ans, HEI Lille puis Espagne, salarié cabinet de conseil marocain, Casablanca).

On le voit, la rareté n'est pas le seul critère d'accès aux emplois économiquement et socialement prisés. Entre aussi en considération le prestige de l'école et, avec lui, le capital symbolique que représente son diplôme. Sur ce point, les personnes rencontrées sont très au fait des classements des écoles : les "parisiennes" ou les "big five", c'est-à-dire les cinq meilleures écoles dans les classements, sont fréquemment citées, et ceci aussi bien par les employeurs que par les jeunes diplômés. Ce que confirme à nouveau Rafiq qui, parce qu'il participe aux recrutements du cabinet de conseil et d'audit dans lequel il est salarié, sait très bien que ce que sa société vend, ce sont aussi des *curricula* : « *À B. [société de conseil et d'audit], si on a le choix, on va prendre quelqu'un qui sort d'une école française. Nous, on vise les meilleures écoles françaises, quand on peut. Par exemple, dernièrement il y a eu des recrutements et il y a eu deux ESSEC, une EDHEC, une ENSIMAG*²⁶. *On essaye de viser dans le haut du tableau. Après, ça dépend aussi de ce qu'on reçoit comme CV... Mais je ne sais pas si ici on pourrait prendre des gars qui ont fait une petite école, en France ou au Maroc. On est assez sélectif, parce que ce qu'on vend, ce sont des CV et, dans les CV, il y a la formation »* (Rafiq, 34 ans, HEI Lille puis Espagne, salarié cabinet de conseil marocain, Casablanca).

IV – 2 – Entre savoirs et expériences : les valeurs distinctives du diplôme et de la mobilité

Le diplôme ne constitue pas le seul "marqueur" des études à l'étranger. La mobilité pour études, en effet, peut se lire et s'apprécier aussi à travers l'expérience que procure la vie à l'étranger, ce qui constitue également un capital très valorisé par les entreprises, comme l'a montré précédemment Étienne Gérard. C'est donc aussi l'ouverture d'esprit

26) École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC – 2^e au classement 2007 des écoles du commerce), École des Hautes Études Commerciales du Nord (EDHEC – 4^e au classement 2007 des écoles de commerce) et École Nationale Supérieure d'Informatique et de Mathématiques Appliquées de Grenoble (ENSIMAG – 16^e au classement 2007 des écoles d'ingénieur). Classement 2007 : *Le Point*, www.lepoint.fr/html/grandes_ecoles.

acquise lors de ce séjour qui procure un avantage certain, que décrit Halima : « *Entre l'un qui a fait l'école marocaine et moi par exemple... En termes de calcul, techniquement parlant, ils sont très bons, mais ce que je trouve qui leur manque c'est plein de choses annexes comme la gestion de projet, l'art de présenter les choses, la communication, la culture générale, le fait d'avoir vécu – très important ! – à l'étranger, d'avoir souffert de ça, d'avoir connu l'autre, d'avoir accepté l'autre. C'est vraiment une ouverture d'esprit qui n'a pas de prix. (...) On le sent, ceux qui sont partis et qui sont revenus sont très différents de ceux qui ne sont jamais partis, même au niveau professionnel. Pas techniquement, mais dans la souplesse, dans la fluidité de la communication, dans le travail d'équipe, la facilité à aller vers l'autre, à aller chercher l'info, ça n'a rien à voir* » (Nadia, 30 ans, ESTP puis master Sup de Co, salariée société mixte, Casablanca).

Au titre des atouts de la mobilité pour études, tels qu'ils sont reconnus par les employeurs, entrent en compte également le capital linguistique acquis, c'est-à-dire l'aisance en français pour la communication avec les clients – étrangers ou non –, et l'aptitude à échanger et à rédiger en français, langue de communication au sein des multinationales²⁷. En outre, comme l'a déjà exprimé Amin, le temps passé à l'étranger, parce qu'il permet de mieux connaître la langue et « *les façons de faire, de dire et de penser* » françaises, constitue une ressource pour les échanges commerciaux.

Mais ce n'est pas le seul apport de la formation à l'étranger. En effet, le capital social, constitué à la fois par les études et par les associations d'anciens élèves, est également mobilisable et offre une passerelle entre le monde des études et celui des affaires : « *Après, nous dit Kamel, directeur de société, il y a un réseau aussi. Vous allez en France ou aux États-Unis, vous avez un réseau et ça vous permet de développer d'autres types d'affaires. On est une association d'anciens, on a une revue où on reçoit un peu les nouveautés, les gens qui ont fait des choses un peu exceptionnelles. Le carnet d'adresses est très important, que ce soit à l'achat ou à la vente* » (Kamel, 34 ans, Sup de Co Toulouse, directeur

27) Il faut cependant noter que, selon les entreprises, et en lien avec leur secteur d'activité et leur clientèle, la maîtrise de l'arabe littéral est aussi considérée comme un atout. Or, si dans le premier cas les diplômés de France ayant fait leurs études secondaires à la Mission sont favorisés, dans le second, ils sont au contraire défavorisés. En effet, il est très rare qu'ils maîtrisent parfaitement l'arabe littéral, en raison de leur cursus et parce qu'ils sont issus de familles où on parle principalement français, notamment parmi les «héritiers avec tradition migratoire».

société marocaine, Marrakech). Pour Kamel, l'expérience associative acquise durant ses études ne se limite pas à la constitution d'un carnet d'adresses, elle offre des avantages pour le développement de l'entreprise. Ainsi, sans son expérience dans un club d'investissement durant ses études à Sup de Co, il n'aurait peut-être pas imaginé que sa société puisse un jour être cotée en bourse : *« J'ai aussi été dans une association où on faisait de la spéculation fictive sur la bourse de Paris. Quelques années plus tard, quand on prend des décisions, on se rend compte qu'on a un vécu qui l'a conditionné. Je pense que sans ce vécu-là, j'aurais du mal à franchir le pas [faire que, l'année prochaine, sa société entre en bourse]. C'est extrêmement important toutes ces expériences associatives »* (Kamel, 34 ans, Sup de Co Toulouse, directeur société marocaine, Marrakech).

À nouveau, les exemples cités renvoient à l'importance des réseaux, et ceci à deux niveaux. En premier lieu, ils soulignent la présence française dans les grandes entreprises, puisque c'est le cas des entreprises nationales où travaillent les sortants de Grandes écoles de commerce ou d'ingénieur, comme le précise notamment Abashi, journaliste à *L'Économiste* et spécialiste des questions d'emploi : *« Dans le privé, pas dans le public, dans les grandes entreprises, les dirigeants sont en majorité des gens qui ont fait des études à l'étranger – historiquement en France, pour des raisons culturelles, et de plus en plus aux États-Unis et au Canada. Si vous allez à la chambre de commerce et que vous prenez les grands groupes – l'ONA, la Société Générale –, il n'y a pas de problème : le management est très français. (...) La France est très présente au Maroc. Je dirais même trop présente. La France économique. Dans des grandes entreprises, le premier cercle, c'est des Français, dans le deuxième cercle, c'est des Marocains. Et, dans toutes les banques où vous retrouvez du capital français, il y a ce phénomène-là. Maroc Télécom, depuis que Vivendi a racheté la majorité, vous trouvez le même phénomène »* (Entretien à *L'Économiste*, Casablanca, novembre 2005 ; voir aussi notamment Ksikes, 2006).

En second lieu, ceux qui détiennent des postes clés au Maroc ont eux-mêmes été formés en France, ce que n'ignorent pas les diplômés qui rentrent : *« Du fait de l'histoire commune entre la France et le Maroc, c'est un système éducatif auquel on est beaucoup plus familier que le système anglo-saxon. Donc forcément, on est plus à l'aise à recruter quelqu'un qui vient d'un système qu'on connaît et où on sait ce que ça vaut, que d'un système qu'on ne connaît pas du tout. Et puis c'est un réseau. Souvent, les*

gens qui décident, ce sont des gens qui ont fait leurs études en France, donc c'est un cercle vicieux. Mon big boss a fait ses études à Sciences Po, ma chef de service à l'Essec... » (Salima, 28 ans, DESS contrôle de gestion, banque d'affaire, salariée multinationale, Casablanca). *« Les diplômés de l'étranger, ajoute Soraya, salariée d'une entreprise publique, ils sont en général bien vus, mais en général par ceux qui ont eux-mêmes des diplômes. C'est une histoire de réseau en fait. Mais il y en a beaucoup et c'est eux qui gèrent le Maroc, et ce sont principalement des diplômés français. C'est-à-dire que les diplômés américains ont encore du mal à percer. Et puis, il y a quand même une vision très élitiste. Avoir un diplôme de Fac en France ou une petite école de commerce n'aura pas... c'est-à-dire qu'on va faire ce tri là aussi »* (Soraya, 29 ans, Sup de Co Nice, salariée entreprise publique, Marrakech).

Il y a donc bien un fonctionnement en réseau qui participe à la reproduction des élites. La frontière entre cooptation et méritocratie peut alors être d'autant plus étroite qu'être titulaire d'un diplôme français confère à ceux qui en sont détenteurs une légitimité vis-à-vis des expatriés, le plus souvent français eux aussi. On comprend alors qu'un diplômé titulaire d'un MBA obtenu aux États-Unis mette davantage de temps²⁸ à trouver un emploi qu'un diplômé d'une Sup de Co française. Le diplôme français reste plus valorisé, y compris parce que c'est celui qui est le plus présent dans les sphères du pouvoir au Maroc. Il est aussi réputé plus sérieux que le MBA, car moins dépendant du capital économique détenu par la famille ; avec de l'argent, *« on vous paye un bon MBA et vous pouvez avoir un MBA en ayant passé votre année sur la plage »*, nous dira un employeur. L'étroitesse des liens avec le système français participe alors à leur reproduction, comme le constate par exemple Amina : *« Ici, au Maroc, les recruteurs sont très colonialistes, on va dire. Parce que c'est d'abord le système français qui a la cote, et dans le système français d'abord les Grandes écoles ingénieurs et commerce. On suit le classement. Et après, les grandes universités de type Dauphine, qui a presque un statut Grande école. Et après, on voit le reste. Par contre, le système américain n'est pas très reconnu, à moins que ce ne soit un MBA après une Grande école, là ça va »* (Amina, 26 ans, ESSEC, salariée société de conseil marocaine, Casablanca).

28) Même si cette durée reste courte, puisqu'elle ne dépasse pas six mois.

Néanmoins, le réseau des diplômés de France est très localisé, car lié à la présence des grandes entreprises et de la haute administration, concentré en grande majorité sur l'axe Casablanca-Rabat. Ainsi, comme le met en évidence l'étude de l'association Maroc-Entrepreneurs, *« plus de 85 % des Marocains revenus au pays s'y sont installés »* et *« près de 18 % des personnes sondées ont élu domicile sur l'axe Casablanca-Rabat alors qu'elles ne comptaient pas s'y installer avant de retourner au Maroc »*, ceci en raison des opportunités de carrière offertes par cette zone urbaine (AME, 2006 : 42-43).

C'est donc bien un ensemble de capitaux que le temps des études à l'étranger permet d'acquérir ; et c'est cet ensemble qui est valorisé sur le marché du travail, davantage que le seul diplôme.

V – UNE DOUBLE RESSOURCE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE : LA MOBILITÉ ET L'ACQUISITION DE CAPITAL SCOLAIRE

Même si le fait de rentrer au Maroc avec un diplôme obtenu à l'étranger représente globalement un avantage sur le marché du travail marocain, tous les diplômés ne sont pas également valorisés au seul motif qu'ils ont été obtenus à l'étranger. Ainsi, ceux qui sont rentrés avec une licence professionnelle ou un DEA en Lettres ou en Sciences humaines et sociales d'une université française peu connue ont du mal à faire valoir leur qualification. Ils ne peuvent y parvenir que si le diplôme correspond à un créneau très spécialisé et si le diplômé a pu se doter d'un capital social mobilisable. De même, trouver un poste stable est plus difficile si le candidat s'accroche à l'idée d'intégrer la fonction publique sans être titulaire d'une thèse ou d'un diplôme de 3^e cycle obtenu à Sciences-Po ou dans une université prestigieuse. L'insertion professionnelle est également incertaine pour les titulaires de diplômes liés à un domaine artistique. Le Maroc ne permet pas encore d'atteindre le niveau d'exigence souhaité par ceux qui ont fait l'expérience de l'étranger et le marché est encore peu développé dans ces domaines. Les lauréats de disciplines où la France apparaît comme saturée, lorsqu'elles correspondent à un secteur où des besoins émergent, peuvent au contraire trouver des opportunités au Maroc : c'est par exemple le cas pour les diplômés d'un 3^e cycle en psychologie clinique, ou pour ceux qui ont une formation reconnue dans le journalisme. Les diplômés en gestion, finance ou marketing, et les sortants

des grandes écoles de commerce ou les titulaires de DESS dans ces domaines parviennent également à s'y insérer sans difficultés.

De fait, le diplôme est valorisé et l'insertion réussie pour les "héritiers" qui ont choisi ces cursus, même si la persistance du modèle méritocratique permet encore à certains "pionniers" et "jeunes d'avant-garde" d'intégrer des Grandes écoles et de leur faire concurrence, permettant alors une véritable mobilité sociale. Rafiq, jeune "pionnier", fils d'un cadre moyen ayant interrompu ses études au niveau du baccalauréat, occupe ainsi aujourd'hui un poste de manager junior dans un cabinet de conseil et dirige des "héritiers" diplômés, tout comme lui, de Grandes écoles françaises. De même, Tarik, jeune d'"avant-garde", fils d'ouvrier et seul lettré de sa famille, est cadre dans une société française installée au Maroc après un diplôme d'école d'ingénieur et un master des Arts et métiers. Toutefois, les "pionniers" ou les jeunes "d'avant-garde" doivent compenser la faiblesse de leur capital social et de leur capital culturel par l'accumulation de ressources scolaires et d'expériences professionnelles en France. C'est à ce prix qu'ils peuvent prétendre, avec succès, aux mêmes postes que les "héritiers" titulaires d'un diplôme d'une école d'ingénieur, de commerce ou d'un 3^e cycle dans un domaine lié aux entreprises et s'élever ainsi dans l'échelle sociale. Un journaliste de *Tel Quel* résume ainsi la situation : « Globalement, confie un responsable des ressources humaines au sein d'une multinationale, ceux qui ne sont pas porteurs de valeurs occidentales ont du mal à s'imposer. Mais le premier critère de sélection au sein des grands groupes demeure le même : priorité aux lauréats de grandes écoles parisiennes (Polytechnique, Ponts et Chaussées, Mines, Sciences Po, HEC ...). L'ordre est le bon. Les multinationales, les 500 filiales d'entreprises françaises ayant pignon sur rue, mais aussi les grands groupes marocains, évoluant dans les domaines les plus productifs (télécommunications, banque, assurances, textile, tourisme) recrutent leurs top managers en priorité dans ces écoles-là. Dans d'autres secteurs, la prééminence des cadres bien formés à l'étranger est patente. Pour renforcer cet acquis, les anciens élèves de ces grandes écoles parisiennes et d'autres plus excentrées (HEC Reims, par exemple) s'organisent en groupes de lobbying. "Ils mettent en avant leur filière, font la promotion de leurs pairs, et créent un réseau favorisant l'intégration de leurs cadets sur le marché", explique l'économiste Nouredine El Aoufi. Ces groupes de pression de la nouvelle ère remplacent sans effacer complètement les réseaux des grandes familles bourgeoises, qui

garantissaient aux jeunes "bien nés et bien formés" une place de choix » (Tel Quel, n° 225, mai 2006).

Néanmoins, le retour au Maroc est souvent plus difficile lorsqu'on est une femme, à la fois parce que les femmes font davantage l'objet de pressions familiales – notamment en ce qui concerne le mariage – et parce qu'il est plus délicat de se faire accepter dans certains emplois (lorsqu'il s'agit de suivre un chantier pour une architecte par exemple).

L'enquête DIMIP a également montré que toutes les catégories qui partent étudier en France ("héritiers", "pionniers" et "jeunes d'avant-garde") ont des représentants rentrés au Maroc. La mobilité pour études met ainsi au jour les fondements de certaines transformations sociales. En effet, non seulement cette migration ne constitue pas un "filtre social" – dans le sens où personne n'est éliminé de la course au Maroc dès lors qu'il est allé étudier en France –, mais elle offre aussi à ceux qui pourront scolariser leurs enfants dans les établissements souhaités (Mission ou école privée bilingue) la possibilité de se hisser au rang des "héritiers avec tradition migratoire". Pour mettre toutes les chances de leur côté et s'assurer que leurs enfants seront scolarisés à la Mission, certains "pionniers" ont acquis la nationalité française durant leur séjour en France, comme Walid, selon qui : *« Pour nous, l'école a été vraiment un vrai ascenseur social, mais c'est impossible maintenant. Vous prenez quelqu'un qui a fait son cursus dans le public marocain, une fois qu'il a son bac il ne peut plus rien faire, comme tout est en français ! (...) Tous ceux qui ont les moyens mettent leur enfant dans le privé, pour la langue ! L'entrée à la Mission, c'est la folie ! Les gens sont prêts à tout pour y entrer »* (Walid, 39 ans, médecine à Nancy, indépendant, Rabat).

La récente mise en place des tests de langue préalables à la délivrance d'un visa pour étude complique davantage encore le parcours de ceux qui ne sont pas passés par la Mission ou par une école privée bilingue reconnue par le Ministère des Affaires Étrangères français. Ceci alors même que, pour prétendre à cette mobilité, et en raison de la discrimination liée à l'usage du français, demeure la condition, soit d'avoir été scolarisé dans des établissements privés enseignant le français, soit de réaliser ses études en France. Ainsi, si l'étude ARES a permis de constater que les possibilités d'aller poursuivre ses études

à l'étranger ne sont pas identiques pour toutes les catégories sociales, on peut craindre de voir s'affaiblir le modèle méritocratique mis en évidence. En effet, le poids du capital économique risque d'être encore renforcé pour l'accès aux études supérieures à l'étranger. Et, même si l'université et les écoles d'ingénieurs restent, en théorie, ouvertes aux étudiants de toutes les origines sociales, leur intégration demeure étroitement liée à la politique migratoire française en la matière.

ANNEXE

Tableau 1
Trajectoires des Marocains diplômés de France

Nom Lieu de l'entretien	Profession et/ou niveau d'instruction des parents Père : P et Mère : M	Études secondaires et série bac	Études supérieures au Maroc	Études supérieures en France	Emploi(s) au Maroc
"HERITIERS AVEC TRADITION MIGRATOIRE"					
Amina Casablanca	P : Journaliste M : Décoratrice P et M : Études supérieures en France	École privée puis mission Bac S en 1996	-	Prépa HEC puis ESSEC (avec une bourse). Dernière année en Argentine.	Consultante junior dans une multinationale de conseil
Azmia Casablanca	P : Ingénieur - Études sup. au Maroc M : Professeur de français - Études supérieures en France	Mission Bac B	-	IUT MSG DESS finances et comptabilité	Responsable contrôle de gestion dans une multinationale
Fadila Casablanca	P : Dentiste puis Ambassadeur - Études supérieures en Pologne M : Sans profession - Mission puis études supérieures en France	Lycée français de Varsovie puis Mission Bac en 1995	-	Maîtrise éco-droit à Assas DESS à Assas (échec)	Chef de département des relations institutionnelles dans une multinationale (par candidatures spontanées en ciblant les multinationales proches du Maroc)
Hakima Casablanca	P : Avocat - Études supérieures au Maroc puis en France M : Enseignante - Études supérieures au Maroc	Mission Bac D en 1989	Maîtrise Faculté de biologie après échec en France	Échec au concours médecine en France, il rentre. Puis il repart après Maîtrise au Maroc et fait Maîtrise, DEA et thèse en génétique à Paris Orsay	Pas de possibilité de recherche dans son domaine à l'université. Responsable de l'unité de cancérologie d'une multinationale
Halima Casablanca	P : Responsable Immobilier - Études supérieures en Belgique M : Sans profession - Bac au Maroc	Public marocain Bac sciences-math	-	ESTP Master Sup de Co	Consultante dans une multinationale dans le conseil. Chef de service dans une entreprise privée sous convention avec l'État
Isma Casablanca	P : Chef d'entreprise - École Centrale Paris M : Enseignante - Études sup. Maroc	École privée bilingue Bac	-	Pharmacie à Paris V	Multinationale Entreprise de son père Directrice technique dans une multinationale

Jamila Marrakech	P : Chef d'entreprise - <i>École d'ingénieur en France</i> M : Sans profession - <i>Niveau BEPC</i>	Mission Bac L en 1996		École française des attachés de presse. Études en alternance, stages indemnisés Parcours aux États-Unis avec l'école. Il y reste pour travailler	Travail dans l'événementiel Responsable d'une boutique (écheq). Directrice marketing dans une agence de voyage (événementiel)
Lamia Casablanca	P : Responsable d'une officine - <i>Médecine en France</i> M : Pharmacienne - <i>Pharmacie en France</i>	Mission Bac S en 1995	-	Prépa Pharma à Tours, mais échec. Pharmacie à Grenade DESS en économie et droit de la santé en France	Chef de produit dans une multinationale
Mounir Marrakech	P : Pilote de ligne - <i>Études supérieures en France</i> M : française - <i>Études supérieures</i>	Mission Mission juive (ORTE) Bac H informatique	BTS action commerciale à ORTE (écheq)	Institut Supérieure des Arts Appliqués à Paris (LISAA).	Multinationale Responsable société Monte sa société de design au Maroc
Nabil Casablanca	P : Chef d'entreprise - <i>Études supérieures en France</i> M : française - <i>Sans profession</i>	Mission Bac C en 1989	-	BTS Son, Ecole de la rue Blanche à Paris École de musique à Berklay (USA)	Travail avec son père, puis monte une société de production sonore Travaille actuellement avec la France
Nabila Casablanca	P : Architecte - <i>École d'architecture en France</i> M : Peintre - <i>Beaux-Arts en France</i>	Mission Bac G3 en 1992	-	BTS audiovisuel IUP DESS communication et audiovisuel	Directrice de production
Najib Rabat	P : Chef d'entreprise - <i>Ecole Ponts et Chaussées, Paris</i> M : Professeur de Math - <i>Études supérieures au Maroc</i>	Mission Bac C en 1992	-	Euro American Institut (EAI) à Sofia Antipolis - Nice MBA aux USA	Consultant dans une multinationale dans le conseil. Puis monte une Start-up. Reprend actuellement l'entreprise du père (textile)
Salima Casablanca	P : Pharmacien - <i>Pharmacie en France</i> M : allemande - <i>Professeur d'anglais</i>	Mission Bac S en 1996	-	DUT en comptabilité Maîtrise en gestion DESS contrôle de gestion en alternance Diplôme d'expert-comptable en cours	Cabinet de conseil (groupe français) puis analyste financière dans une banque d'affaire
Soraya Marrakech	P : Avocat en libéral - <i>Mission, Sorbonne et Sciences-po</i> M : Sans profession - <i>Mission</i>	Mission Bac C en 1994	Prépa HEC	Sup de Co Nice Puis se réinscrit en Droit (2 ^e année de Deug, mais cesse très vite car travaille dans une banque)	Banque financière Quitte pour rejoindre son mari à Marrakech Directrice financière dans une entreprise nationale

Yasmina Casablanca	P : décédé - HEC M : Commerçante - <i>Études supérieures au Maroc</i>	Mission Bac A2 en 1992	-	Maîtrise de psychologie DESS puis DU à Paris V	Consultations dans une clinique privée et vacations dans une association
Zakia Casablanca	P : Médecin - <i>Études supérieures en France</i> M : Sans profession	Mission Bac S en 1996	-	INSA Ecole d'ingénieur à Lyon	Entreprise nationale Consultante sénior dans une multinationale de Conseil qui devient ensuite marocaine
"HERITIERS SANS TRADITION MIGRATOIRE"					
Bachir Rabat	Père décédé (médecin) - <i>Études supérieures au Maroc</i> M : Sans profession - <i>Non scolarisé</i>	Public marocain Bac lettres en 1996	Licence	Licence de gestion de projet de développement	Chef de projet dans une ONG de développement en milieu rural
Farid Casablanca	P : Médecin - <i>Études supérieures au Maroc</i> M : Avocate - <i>Études supérieures au Maroc</i>	Privé puis Mission Bac B en 1991	Deug d'économie	Licence d'économie Maîtrise en économie du développement Sciences Po	Journaliste et Chef d'entreprise
Jamel Casablanca	P : Cadre supérieur fonction publique - <i>Études supérieures au Maroc</i> M : Enseignante - <i>Études supérieures au Maroc</i>	Public marocain Bac sciences et math	Prépa et Ecole vétérinaire	Spécialisation vétérinaire à Lyon DESS marketing des industries pharmaceutiques	Chef de produit dans une multinationale après tentative dans une PME marocaine
Kamel Marrakech	P : Décédé - Niveau bac M : Professeur de français - <i>Études supérieures au Maroc</i>	Public marocain bilingue Bac en 1988	-	Sup de Co Toulouse MBA délocalisé avec l'ESCP Paris en cours	Participe au montage d'une usine dont il deviendra le Directeur général adjoint
Malek Casablanca	P : Chef d'entreprise - <i>Mission puis Études supérieures au Maroc</i> M : Directrice d'école - <i>Mission puis Études supérieures au Maroc</i>	Mission Bac S en 1995	-	École de cinéma, l'ESRA, 3 ans, sur concours	Réalisateur et responsable des ressources humaines dans l'entreprise de son père
Mansour Casablanca	P : Chef d'entreprise - <i>École d'ingénieur Maroc</i> M : Enseignante - <i>Mission</i>	Mission Bac C	Prépa	HEC	Multinationale 3 ans. Monte son entreprise : échec. Chef de produit dans une multinationale

Sania Casablanca	Algériens P : Chef d'entreprise - <i>Baccalauréat français en Algérie</i> M : Sans profession	Lycée public puis mission juive au Maroc Bac G2	École Française des Affaires	Sup de Co Bordeaux	Entreprise nationale puis multinationale Aujourd'hui, associée à la direction d'une entreprise
"PIONNIERS"					
Adib Rabat	P : Agriculteur - <i>Non scolarisé</i> M : Sans profession - <i>Non scolarisée</i>	Public marocain Bac lettres en 1983	Maîtrise de géographie	DEA d'histoire DEA Sciences po à Montpellier Thèse d'histoire - Publie un article	Salarié dans une ONG Puis intègre la fonction publique et travaille comme administrateur à la bibliothèque nationale
Faouzia Fès	P : Artisan - <i>Niveau brevet</i> M : Employée fonction publique - <i>Niveau bac</i>	Public marocain Bac sciences expérimentales en 1995	Licence sciences éco Diplôme de gestion des entreprises	Maîtrise en ingénierie économique et financière DESS de comptabilité	Stage non payé. Pb d'équivalence, ne peut pas intégrer la fonction publique. Vacataire à la Fac et dans le privé et, en même temps, monte son cabinet
Haïssam Rabat	<i>Non scolarisés</i>	Public marocain Bac sciences math en 1997	Maîtrise en génie mécanique	DESS génie mécanique	Responsable logistique client dans une multinationale industrielle (contacts pris pendant études)
Najma Casablanca	P : Employé fonction publique - <i>Niveau bac</i> M : NR	École privée bilingue Bac sciences math en 1996	Prépa dans une école mais échec aux concours	IUP à l'ISTV (Institut des Sciences et Techniques) Licence pro en système de sécurité et télésurveillance	Ne trouve rien, fait des petits boulots. A de gros problèmes de santé
Rafiq Casablanca	P : Cadre moyen - <i>Bac</i> M : Sans profession - <i>BEPC</i>	Mission Bac C en 1992	Math Sup à Casa	École d'ingénieur à Lille puis en Espagne avec Erasmus. Obtient les 2 diplômes Débute un doctorat	Manager junior dans une multinationale de conseil qui devient ensuite marocaine
Walid Rabat	P : Fonctionnaire - <i>Cadre moyen</i> - <i>BEPC</i> M : Sans profession - <i>Non scolarisée</i>	Mission à Rabat Bac en 1983		Médecine	Cabinet libéral Fait des missions en France depuis 3 ans (remplacements en libéral et urgentiste)

"AVANT GARDISTES"***					
Karim Rabat	Profession : NR Non scolarisés	Public marocain Bac en 1992	Licence de sociologie Thèse au Maroc après son retour	DEA de sociologie Master en gestion des ressources humaines à Sciences-Po. S'inscrit en thèse mais décide de revenir	Cabinet de conseil français au Maroc Administrateur au Ministère des PME.
Rachid	P : NR M : Non scolarisée	En France Bac B	-	Commence en socio- anthropologie, mais se réoriente vers architecture	Salarié puis associé dans un cabinet d'architecte + monte son propre cabinet
Ramzi Rabat	P : BEPC M : Non scolarisée	Public marocain Bac lettres en 1982	Licence de géographie	DEA de géographie aménagement Doctorat en 1992	Cadre public à l'Aménagement du territoire. Souhaite toujours être enseignant-chercheur.
Salim Casablanca	P : Commerçant grossiste - Ecole coranique M : Sans profession - Non scolarisée	Public marocain Bac lettres en 1985	Licence de lettres (histoire)	Doctorat d'histoire	Enseignant-chercheur
Tarik Rabat	P : Ouvrier immigré en France - Non scolarisé M : Sans profession - Non scolarisée	Public marocain Bac technique en 1989	BTS de conception de produits industriels Boursier	Classes prépa École d'ingénieur Master aux Arts et Métiers	Cadre informaticien dans une société française présente au Maroc Souhaite créer son entreprise dans 5-6 ans après expérience et contacts

* On entend par "héritier avec tradition migratoire", tout diplômé dont un des parents au moins a fait des études supérieures à l'étranger. Les "héritiers" sont principalement de milieu social aisé.

** On entend par "héritier sans tradition migratoire", tout diplômé dont un des parents au moins a fait des études supérieures, mais au Maroc. Comme les précédents, ces "héritiers" sont principalement de milieu social aisé.

*** On entend par "pionnier" tout diplômé qui a entrepris des études supérieures sans avoir été en cela précédé par ses parents, mais en étant suivi ou précédé dans son départ à l'étranger par au moins un membre de sa fratrie. Les pionniers sont majoritairement issus de milieu social moyen ou modeste.

**** On entend par "avant-gardiste" ou "jeune d'avant-garde", tout diplômé qui a entrepris des études supérieures sans avoir été en cela précédé par ses parents ni accompagné par sa fratrie dans sa trajectoire. Ces jeunes n'ont, en matière d'étude, aucune référence familiale. Ils appartiennent surtout aux milieux sociaux les plus modestes.

Conclusion

Étienne Gérard¹

UNE DOUBLE MOBILITÉ : MIGRATION POUR ÉTUDES ET PROMOTION SOCIALE

Inscrits dans des établissements secondaires d'élites, comme les lycées français, ou moins privilégiés, comme les lycées publics, ou déjà parvenus dans l'enseignement supérieur, les jeunes Marocains se projettent de plus en plus en dehors de leur pays pour la réalisation de leur cursus universitaire, *a fortiori* au plus haut niveau. Prédisposés ou non par leur milieu scolaire et social à tel parcours à l'étranger, une majorité des étudiants a désormais assimilé l'idée, consécutive à une forte dévaluation des diplômes universitaires marocains, de la nécessaire acquisition de diplômes étrangers pour trouver un emploi qualifié au Maroc. Cette dépréciation des titres universitaires – lisible, depuis deux décennies, à l'important chômage qui touche leurs lauréats – et l'ouverture relative des frontières françaises (depuis 1998) ont considérablement élargi la palette des prétendants aux diplômes français. Les établissements français d'enseignement supérieur accueillent aujourd'hui, comme hier, des enfants de la bourgeoisie marocaine, en partie formée en France, mais aussi ceux des classes sociales beaucoup moins favorisées qui, au prix d'une mobilisation des ressources de toutes parts, tentent eux aussi cette migration pour éviter le déclassement dont ils sont (ou estiment être) l'objet dans leur pays. Se côtoient ainsi, dans ces établissements français, des "générations socio-scolaires" bien différentes, les unes s'étant constituées dès le Protectorat, les autres émergeant depuis peu à la faveur d'un accès élargi à l'enseignement secondaire et supérieur au Maroc. Nés de parents formés en langue française et rompus, en leur temps, à l'univers français de formation supérieure, ou nés de parents analphabètes ignorants de la réalité scolaire, une proportion croissante d'étudiants marocains poussent leurs

1) Je remercie ici les autres contributeurs de l'ouvrage pour leur précieuse relecture de ce texte.

avantages pour acquérir les plus hauts titres scolaires dans les Grandes écoles françaises, ou tentent de pallier leur manque de capital social par l'acquisition de diplômes universitaires français ; ceux-là mêmes – en économie, en droit ou encore en sciences – qui, pensent-ils, leur fourniront un accès aux emplois socialement et économiquement valorisés dans leur pays. Les étudiants que nous avons nommés “pionniers” ou jeunes “d'avant-garde” accroissent ainsi, aux côtés des “héritiers”, la population de jeunes Marocains venus étudier en France. Les premiers, plus nombreux, font le pari de décrocher les plus hauts diplômes sans avoir été précédés, ni introduits ou préparés, par des aînés qui auraient étudié à ce niveau, tandis que les seconds bénéficient pour partie d'une “tradition migratoire parentale” et, à tout le moins, d'un fort capital scolaire et social.

“Pionniers”, étudiants “d'avant-garde” et “héritiers” ne bénéficient bien sûr pas des mêmes conditions, ni pour partir étudier, ni pour réaliser leurs cursus universitaires en France : ils partagent très inégalement la maîtrise de la langue française, sont très inégalement “socialisés” à la culture scolaire, *a fortiori* étrangère, et partent avec d'inégales ressources financières et des réseaux sociaux, notamment en France, plus ou moins étendus. Les trajectoires des étudiants marocains en France portent la marque de ces différences. Pour ceux qui possèdent tous les capitaux requis, ces trajectoires sont en effet relativement “linéaires” : les étudiants suivent leur cursus en droite ligne de leur formation secondaire ou supérieure au Maroc, jusqu'à obtenir le diplôme convoité au départ. Les trajectoires de ceux qui sont démunis de ressources économiques et sociales sont parfois moins assurées : elles sont d'autant plus sujettes à réorientation que les étudiants connaissent mal la culture et le système français d'enseignement supérieur et qu'il leur faut réunir les ressources économiques nécessaires, souvent insuffisantes au départ. Leurs trajectoires sont aussi plus complexes : pour pallier leur manque de capitaux au Maroc, les jeunes “pionniers” ou étudiants “d'avant-garde” adoptent souvent des stratégies pour cumuler les diplômes, dans la perspective de décrocher, à leur retour, un emploi plus valorisé que celui auquel ils pourraient prétendre avec un diplôme marocain, ou avec un seul titre français. Comme nous l'avons signalé dans cet ouvrage, ces trajectoires scolaires sont les plus intéressantes sociologiquement, parce que, contrairement à celles, classiques, des “héritiers” qui réussissent parce qu'ils ont tout pour réussir, elles montrent que, malgré la reproduction des inégalités sociales par

l'institution scolaire, des changements de destinée sont autorisés par l'acquisition du capital de cette même institution.

L'une des dimensions les plus remarquables de la migration des étudiants marocains réside ainsi dans sa transformation ; durant la période concernée par notre étude (2002-2003), elle n'était pas seulement chaque année plus forte, elle changeait également de morphologie. L'évolution de la mobilité pour études ne se limite donc pas à l'afflux d'une population migrante nouvelle et plus nombreuse. Elle résulte également de la combinaison de différents mouvements – placés d'une part sous le signe d'une "tradition" dont une partie de la population étudiante est héritière, infléchis par l'entreprise de "pionniers" et autres jeunes d'"avant-garde", d'autre part – et dans la migration conjuguée de différentes générations socio-scolaires de jeunes marocains, aux profils sociologiques plus diversifiés qu'ils ne l'ont sans doute jamais été. Il est donc usurpé de parler d'"étudiants marocains en France" tant ils se distinguent par leur origine sociale, par les parcours scolaires de leurs ascendants, ou encore par leurs propres trajectoires, au Maroc et en France. Réciproquement, ce sont ces trajectoires qui rendent compte, en grande partie, de la morphologie sociale complexe de l'ensemble de cette population étudiante.

Cette perspective constitue sans doute l'un des apports majeurs d'une étude de la mobilité étudiante : pareille étude livre en effet non seulement des clefs de compréhension des facteurs et des fins assignées à la migration pour études, mais offre aussi des éléments de lecture de la stratification sociale de la société d'origine. Dans leurs distinctions et différenciations, les trajectoires individuelles reflètent le poids respectif du capital scolaire et du capital social et, plus encore, leurs précédents historiques dans le déploiement actuel de ces trajectoires. En outre, une telle mobilité pour études permet de pointer du doigt ce qui, dans la société d'origine, configure ces trajectoires : non seulement les différenciations sociales, mais aussi le marché de l'éducation et de la formation, celui du travail, enfin leurs "articulations". Car la quête de diplôme n'est évidemment pas indifférenciée, socialement et scolairement : les jeunes issus de milieu instruit et aisé se dirigent avant tout vers les formations dispensées dans les Grandes écoles, qui délivrent aussi les qualifications et diplômes les plus reconnus sur le marché marocain du travail. Les plus démunis, plus souvent engagés

dans la migration pour études “par défaut” – afin d’éviter le chômage des diplômés ou pour suivre des formations inexistantes au Maroc – ciblent “au plus juste”, en fonction des contraintes et des ressources dont ils disposent, les enseignements qui débouchent sur des emplois qualifiés. Enfin, les orientations scolaires des étudiants sont infléchies par les représentations, historiquement construites, du diplôme et du savoir dans les différentes classes sociales marocaines.

Les trajectoires des uns et des autres offrent ainsi une “image sociale” de la valeur accordée aux différents savoirs au Maroc. Elles instruisent aussi de l’état du marché du travail et de ses évolutions, en particulier de la hiérarchie des emplois et des qualifications correspondantes. Nous l’avons dit : inscrite dans l’histoire sociale de la formation des individus, la mobilité pour études entérine la valeur du capital scolaire dans la promotion individuelle et collective, et enregistre les variations de cette valeur sur le marché marocain du travail. Elle consacre la quête de savoirs qui ne sont pas des “savoirs pour soi”, mais le sédiment et la matrice d’une histoire collective. C’est comme cela, rappelons-le, que le Maroc « se donne à voir, comme en miroir, à travers la mobilité de ses étudiants à l’étranger » (chapitre 4). Et, comme l’hypothèse a été émise au début de cet ouvrage (chapitre 1), « l’ampleur et le rôle central joué par les mobilités permettent aujourd’hui de penser la reproduction de la société marocaine comme s’élaborant, grâce aux migrations, dans un espace plus large que le territoire marocain ».

Une telle recherche sociologique apporte un autre enseignement : à travers la mobilité pour études se dessine une société marocaine en mouvement et, plus précisément, la manière dont, à l’extérieur de cette société, se transforment certains de ses principes et dynamiques structurants. La mobilité des “pionniers” et jeunes d’“avant-garde” dépourvus de ressources sociales et économiques familiales traduit en effet une modification des rapports entre capital scolaire et capital social. Historiquement, la mobilité pour études des Marocains vers la France a institué un type de hiérarchie sociale et des équivalences entre détention de capital scolaire et ascension sociale : initialement acquis à l’étranger par les proches du régime, en l’occurrence du Protectorat, puis par les enfants de la bourgeoisie nationale, ce capital acquis en France a été à la base de la stratification sociale au Maroc. Nous avons par exemple montré la forte corrélation entre capital social et capital

scolaire, le premier conditionnant l'accès au second, et la détention de celui-ci confortant l'accès aux capitaux économiques et sociaux. L'élargissement social de l'accès aux études supérieures en France et aux diplômes les plus élevés transforme cette équivalence : grâce à cette mobilité socialement "élargie", le capital social ne constitue plus une condition nécessaire d'accès au capital scolaire. Cela ne signifie pas, bien sûr, une égale disposition à réussir ses études universitaires en France et à décrocher les diplômes les mieux cotés. Si la migration s'offre comme alternative à ceux qui, au Maroc, n'ont guère de possibilités de "réussir" faute de capital socio-économique, des barrières se dressent encore entre les différentes filières universitaires, que les étudiants "pionniers" ou "d'avant-garde" de milieux modestes et très modestes peuvent difficilement franchir. Mais on ne peut pas non plus conclure à un "résultat nul" de la mobilité pour études à l'étranger : ceux qui appartiennent à des lignées largement dépourvues d'histoire scolaire parviennent néanmoins à poursuivre leurs études en France et, comme nous l'ont enseigné ceux que nous avons rencontrés au Maroc à l'issue de leurs études, bon nombre d'entre eux² réussissent à "décrocher" des diplômes de 3^e cycle (DESS, Masters, Doctorats), voire des titres prestigieux délivrés par des Grandes écoles. Et ils gravissent des marches qu'il ne leur aurait pas toujours été possible de gravir au Maroc, grâce à tout un ensemble de capitaux – la maîtrise du français, la "réussite" universitaire au plus haut niveau, des relations avec le monde du travail, entre autres – qui, sur le marché marocain du travail, sont autant d'atouts distinctifs par rapport à ceux qui n'ont pas réalisé cette migration.

Retenons donc que la mobilité pour études estompe les effets d'une reproduction sociale mécanique en termes de trajectoires socio-scolaires : contre toute attente – en raison des difficultés de tous ordres inhérentes à la mobilité pour études – et au prix d'un "acharnement scolaire" évident, des jeunes de tous milieux cumulent des diplômes dont l'accès leur aurait souvent été interdit au Maroc. Leur quête de diplômes signale celle d'une excellence scolaire sur laquelle il convient d'insister : figures d'un acharnement à réussir et d'une adaptation méritoire en regard des obstacles administratifs et de tous les *curricula* cachés de l'univers scolaire français, ces jeunes affirment – contre les figures d'"éternels étudiants" dont s'emparent les pourfendeurs de la

2) Nous nous basons ici sur la population de diplômés lauréats de titres français rencontrés au Maroc.

présence étudiante étrangère en France – à la fois la quête évidente de titres scolaires et un ajustement précis de leurs trajectoires aux contraintes et aux spécificités françaises.

Le chômage des lauréats de l'enseignement supérieur marocain et les exigences accrues, au sein du marché marocain du travail, de formations toujours plus "qualifiées" et de titres scolaires toujours plus élevés donnent le ton : pour prétendre avoir un emploi socialement et économiquement valorisé, des cursus "de pointe" validés par des diplômes reconnus sont désormais requis. Les trajectoires des étudiants rencontrés nous enseignent que la mobilité pour études à l'étranger enregistre ces injonctions et en est fortement influencée : il s'agit le plus souvent pour eux d'acquérir des qualifications et un diplôme valorisés sur le marché du travail, au point de sacrifier, parfois, à cette "économie du diplôme" en abandonnant la discipline initiale de prédilection, trop peu "reconnue" au Maroc.

L'analyse de ces trajectoires et des représentations des étudiants en matière de savoir, de travail, ou encore d'avenir professionnel, met de surcroît au jour le sens premier de leur migration : cette mobilité n'est qu'un moyen de satisfaire à ces exigences et non une fin en soi, ni le moyen inavoué d'une migration durable à l'étranger. En témoigne le profil de ces trajectoires : courtes, ciblées sur l'obtention de disciplines "porteuses" au Maroc (comme l'économie ou l'ingénierie du management) et de diplômes "reconnus" (diplômes professionnalisés ou d'études plus générales de haut niveau), elles sont aussi construites – parfois même par les parents – dans la perspective d'un retour rapide au Maroc. Tous les moyens sont alors mobilisés – ceux que procure la famille au Maroc et ceux que les étudiants acquièrent par leur travail – dans la perspective d'obtenir le diplôme français convoité. Le projet d'un retour au pays n'est pas toujours clair mais n'est jamais écarté, et la migration pour études est "préfigurée" par l'idée latente d'une installation définitive au Maroc. L'acharnement des étudiants marocains à poursuivre les études malgré des conditions matérielles souvent difficiles, parfois précaires, trouve ici matière à explication, tout autant qu'elle permet de comprendre le but visé par les étudiants – l'acquisition du diplôme – et la dimension essentielle de leur mobilité : un passage par la France pour y puiser ce qui est prisé sur le marché marocain du travail.

Outre la nature des études suivies, les stratégies mises en œuvre pour décrocher le ou les diplômes, ou encore la rationalisation du temps et des ressources pour y parvenir, la sociabilité des étudiants marocains accrédite ce passage : loin de reproduire, en France, leurs réseaux constitués au Maroc et d'alimenter un supposé creuset de la migration, ils multiplient leurs relations avec les Français et autres étudiants étrangers, et s'émancipent de réseaux familiaux existants en France. Certes, une "tradition migratoire pour études" en France existe : en attestent les étudiants qui, ayant été précédés par des parents, reproduisent leurs parcours et orientations universitaires. Mais le projet de faire des études supérieures en France prend sa source au Maroc et mobilise principalement dans ce pays les ressources pour sa réalisation ; pour les étudiants, les parents marocains en France jouent un rôle mineur, tant en matière d'information que de motivation. Et le refus de tout communautarisme donne plus encore de profondeur à cette sociabilité "extravertie" et à la nature du séjour en France : celui-ci n'est pas conçu *a priori* sur un temps long ni envisagé comme un enracinement en France, mais investi avant tout du projet d'être diplômé pour travailler ; aussi est-il inscrit dans l'ensemble des contingences dont s'accompagne un cursus dont seule l'obtention du diplôme signe la valeur.

Cette quête obstinée de diplômes évalués à l'aune de leur valeur marchande, de même que les stratégies mises en œuvre pour l'acquérir, augurent des répercussions possibles, sur la société marocaine, de la mobilité étudiante. Une importante partie des étudiants marocains se construit en effet une histoire socio-scolaire nouvelle et un profil étranger au Maroc ; et ils se socialisent, à travers leurs études et expériences, à une culture étrangère, au monde du travail, ou encore à une nécessaire mise en scène d'eux-mêmes selon des codes inconnus qui, au Maroc dans le monde des entreprises, ont bien souvent force de loi. Les chefs d'entreprise le disent : à la différence de leurs confrères formés au Maroc, eux "savent se vendre". De manière plus générale, les facteurs de la mobilité étudiante marocaine en France indiquent les orientations de ses répercussions : sous-tendues par l'évolution du marché marocain du travail, les trajectoires des étudiants diplômés de France participent nécessairement, en retour, à cette évolution. Dynamisées par la volonté d'acquérir des qualifications et titres scolaires inexistantes au Maroc, ces trajectoires influent aussi nécessairement sur le

champ marocain de l'éducation et de la formation. Suivies, enfin, par des jeunes représentants de toutes les classes sociales marocaines, elles annoncent de profondes transformations sociales au Maroc.

L'étude réalisée au Maroc auprès de jeunes diplômés de France qui sont rentrés dans leur pays éclaire ces trois dimensions : leur insertion socio-professionnelle constitue en effet le prisme des rapports entre savoir (qualifications et diplômes) et travail, le miroir de la valeur socialement accordée aux formations et diplômes acquis en France, ou encore l'indice d'une possible mobilité sociale sur la base de ces formations et titres.

Porteurs de nouveaux savoirs, une partie des diplômés de France participent au développement de secteurs – et de nouvelles fonctions – sur le marché du travail ; le management, l'ingénierie de service, la finance, ou encore l'hôtellerie, sont de ceux-là. De la France vers le pays d'origine des diplômés, la mobilité est aussi synonyme d'introduction de nouveaux savoirs et, par là, de modification de la hiérarchie des titres scolaires. Mais elle est aussi, plus profondément peut-être, à l'origine de changements des rapports et hiérarchies entre savoirs et travail. Aux yeux des employeurs marocains, les savoirs doivent aujourd'hui être inscrits au registre des compétences professionnelles, de haut ou de moindre niveau. À l'évidence, les qualifications acquises en France sont appréciées comme de telles compétences et dévaluent une partie des enseignements délivrés dans les universités marocaines. Les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de France montrent en effet l'avantage comparatif de la mobilité pour études. Celle-ci permet d'acquérir un ensemble de ressources valorisées sur le marché marocain du travail, dont rendent compte à la fois l'accès plus facile et plus rapide à l'emploi, les emplois plus qualifiés qu'obtiennent ces lauréats par rapport à ceux de diplômés marocains, et des rémunérations plus élevées que celles que perçoivent, pour des emplois similaires, les lauréats de diplômés marocains. Parmi ces ressources comptent bien sûr la formation et le diplôme, mais aussi les "qualités" acquises au contact du marché français du travail et les relations tissées avec des réseaux qui sont autant de passerelles entre le monde des études et celui des entreprises. Compte aussi bien sûr l'histoire entre le Maroc et la France, en particulier en matière de formation : l'acquisition d'un diplôme français trouve matière à valorisation grâce à une "logique d'appartenance" à une culture, à des

réseaux, à une histoire, car la majorité de ceux qui détiennent les postes-clefs ont eux-mêmes été formés en France.

À quelques exceptions près, notre étude sur les diplômés de France de retour au Maroc a pu mettre en évidence la plus forte valeur d'échange des diplômés français que celle des diplômés marocains de même niveau et, plus encore, l'accès privilégié à l'emploi, public ou privé, de leurs lauréats. Des distinctions fines ont été observées, notamment entre les diplômés, les formations et les établissements français, mais l'analyse met en exergue une tendance forte, si ce n'est générale : celle d'une mobilité sociale des diplômés de France, *a fortiori* des "pionniers" et autres jeunes d'"avant-garde" de milieu faiblement scolarisé et socialement démunis. Eux parviennent à occuper des emplois et des postes que leur origine sociale leur interdirait et auxquels ne peuvent accéder les diplômés de l'université marocaine, qu'ils soient de même milieu qu'eux ou, même, de milieu plus aisé. On observe donc une "double mobilité", à la fois géographique et sociale.

Le dernier chapitre de cet ouvrage a ainsi montré que, si la hiérarchie des emplois et celle des diplômés détenus par les lauréats de France coïncidaient globalement, celle des caractéristiques socio-scolaires et celle des emplois, en revanche, est moins évidente : doté de diplômés très reconnus et d'expériences professionnelles, un jeune "pionnier" gravit l'échelle sociale grâce à tous ses acquis en France, voire côtoie, dans le monde du travail, des jeunes issus de milieux beaucoup plus favorisés que lui. Ainsi sont en partie modifiés les rapports sociaux entre jeunes de milieux différents, et amoindris les clivages historiquement institués entre classes distinctes ; certains "pionniers" le disent bien : s'ils n'avaient pas réalisé leur cursus en France, notamment en Grande école, jamais ils n'auraient côtoyé des jeunes "héritiers". La mobilité pour études en France introduit donc une variante fondamentale dans l'espace social marocain : dans une certaine mesure, elle "redistribue les cartes" et participe à une modification de la hiérarchie sociale et de ses fondements – en l'occurrence la corrélation entre capital social et capital scolaire. Certes, ceux qui n'ont pas fait d'études et ceux qui, dépourvus de capital socio-économique, ne peuvent faire que des études universitaires, occupent le plus souvent le bas de l'échelle sociale ; et ceux qui, de milieu aisé, ont acquis un diplôme de Grande école marocaine ou, mieux encore, de Grande école française, monopolisent les plus hautes positions. Mais, bien qu'issus de milieux défavorisés, les lauréats de diplômés français échappent le plus souvent

au déclassement et valorisent leur capital scolaire davantage que les diplômés de l'université marocaine, parfois même autant que ceux des Grandes écoles.

Il n'est pas aisé d'évaluer les dimensions précises des transformations sociales induites par la mobilité des étudiants diplômés de France qui rentrent au Maroc, car la part des jeunes qui migrent pour études demeure faible et l'on ignore encore la proportion de ceux qui retournent dans leur pays. Des études fines, dans les entreprises en particulier, seraient aussi nécessaires pour apprécier les statuts de ces diplômés et, ainsi, dresser une "carte", professionnelle et sociale, de cette mobilité. Nous avons, dans notre étude au Maroc, tenté de reconstituer des échelles et leurs relations, en matière de diplômes, qualifications, caractéristiques socio-scolaires et postes occupés : leurs enseignements attestent de l'intérêt de les systématiser dans les différents secteurs du marché du travail.

LA POLITIQUE D'IMMIGRATION FRANÇAISE : LA FIN DE LA DOUBLE MOBILITÉ MAROCAINE ?

Les deux dimensions principales de l'étude sur ce "retour" de la mobilité vers la France : l'apport de nouveaux savoirs au Maroc et la mobilité sociale d'une large frange de la population étudiante mobile, attestent en tous cas des implications fortes de cette mobilité pour études : non seulement la société marocaine puise largement en dehors d'elle des savoirs qui se déclinent en autant de qualifications introduites au Maroc, mais elle se transforme aussi à la mesure de ces échanges avec l'extérieur. Il en est ainsi depuis longtemps. Mais, on le voit bien, l'échelle de ces constructions et transformations était, par le passé, bien plus réduite, à l'image de la classe aisée, restreinte, formée dans les seules Grandes écoles françaises. Dans les années 60 et 70, l'ouverture du système scolaire marocain a permis l'éclosion d'une classe moyenne sur la base du principe premier d'un accès au capital social et économique par le capital scolaire. La mobilité étudiante actuelle conforte cette règle, tout en déplaçant son centre d'application : ce ne sont plus tant le système marocain et son ouverture à toutes les classes sociales qui autorisent la formation d'une classe moyenne, que le recours à des systèmes étrangers et leur plus large accès. Se pose dès lors la question essentielle de cette évolution structurelle : va-t-elle se poursuivre, et à

quelles conditions, ou être enrayée – et pour quelles raisons ? Il n'est bien sûr pas question de faire des pronostics. Mais, plutôt, de formuler des hypothèses, que l'on retiendra pour notre part comme autant de pistes de recherches sur lesquelles cet ouvrage souhaite ouvrir. La principale, à ce stade, est que cette dynamique sociale enclenchée par la mobilité pour études serait, d'ici peu, enrayée ou, à tout le moins, profondément modifiée. Deux données principales nourrissent cette hypothèse : l'instauration de nouvelles politiques d'immigration depuis 2006 en France, d'une part ; l'évolution du marché marocain du travail d'autre part³.

Après trois grandes périodes depuis l'indépendance du Maroc, la migration des Marocains vers la France est vraisemblablement entrée dans une quatrième étape. Elle se caractérise, du côté de la politique française, par les principes d'une « immigration choisie »⁴ et d'un « co-développement ». L'État français cherche désormais à privilégier les étudiants très qualifiés, et elle assortit cette disposition d'un appui parallèle, au Maroc, à l'enseignement supérieur, à la recherche scientifique et à « la formation des élites », qui font partie des quatre « secteurs de concentration » du partenariat franco-marocain engagé pour la période 2006-2010⁵. La France et le Maroc, à travers le « Cadre de Partenariat Maroc-France 2006-2010 » sont ainsi convenus « *de participer à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de co-développement s'appuyant sur une réflexion sur les voies et moyens permettant de réduire les coûts de transfert de fonds entre la France et le Maroc, et de favoriser l'investissement dans le secteur productif et sur la mobilisation des élites de la communauté marocaine en France en vue de renforcer la coopération dans le cadre de partenariats institutionnels et de développer des projets conjoints au Maroc* » (*ibid.*, p. 10). Il s'agirait

3) Il est important, à ce stade, de noter le caractère hypothétique de cette proposition, dans la mesure où seules des enquêtes permettraient de mesurer le degré d'application et l'impact des politiques adoptées.

4) Ce projet de loi a été approuvé par l'Assemblée nationale le 16 mai 2006. Le ministre de l'Intérieur expliquait alors qu'il ne s'agissait pas « d'un système élitiste qui n'accepterait en France que des étrangers extrêmement qualifiés », mais d'une disposition dont le principal objectif était de former des élites, notamment des pays du « Sud », dans la perspective de leur retour. « *Je vous propose donc*, disait N. Sarkozy aux députés, *de faciliter la venue d'étudiants et de personnalités (artistes, intellectuels, sportifs de haut niveau, créateurs d'emplois) qui pourront apporter à notre pays leurs talents et acquérir en retour une expérience utile à leur pays d'origine* » (cf. « France : la loi sur l'immigration "choisie" approuvée », <http://www.afrik.com>, 18 mai 2006).

5) « Document Cadre de Partenariat Maroc-France 2006-2010 », Royaume du Maroc, République française, in <http://www.ambafrance-ma.org:cooperation>.

donc : de freiner l'élan de migration – notamment de mobilité étudiante – enclenché depuis 1998 et d'attirer en France les étudiants, intellectuels et scientifiques les plus qualifiés, dont le rôle consisterait à participer pour une part au renforcement de la compétitivité scientifique et économique française et, d'autre part, au développement de secteurs productifs au Maroc.

On a pu montrer dans cet ouvrage que des facteurs structurels propres au Maroc alimentaient la mobilité pour études, dont le chômage des « jeunes diplômés » et leur nécessaire requalification pour trouver un emploi dans le secteur privé de l'économie marocaine. L'objectif de la politique française semble donc être, à la fois, d'impulser un développement de l'enseignement supérieur marocain, et de créer des bassins d'emplois dans lesquels les diplômés trouveraient du travail. Deux dispositifs méritent alors d'être soulignés : l'appui de la France à la réalisation des objectifs de la Charte de l'éducation et de la formation adoptée en 1999 par le Maroc, d'une part, la participation française à l'accroissement des capacités du secteur productif marocain d'autre part.

Le premier, qui consiste à refondre le système d'enseignement, doit bénéficier de la « *valeur ajoutée de l'appui français, expliquée par une histoire et des pratiques communes* » (*ibid.*, p. 7). La France et le Maroc ont ainsi décidé que « *la coopération française participe à la formation des élites* », à travers le réseau des établissements français et à travers l'enseignement supérieur « *qui bénéficie du soutien des filières d'excellence et de l'appui à la réforme de l'université [marocaine], cette dernière étant appelée à s'adapter aux nouvelles exigences de formation des cadres* » (*ibid.*). Des échanges et partenariats entre universités, instituts, recherche publique et privée des deux pays sont aussi envisagés dans ce sens⁶.

Selon le second dispositif, une disposition au moins doit permettre de réaliser l'objectif d'accroître les capacités du secteur productif marocain : la modernisation des entreprises marocaines. Celle-ci passe, d'une part, par « *les instruments financiers mis en place par la Mission économique [française au Maroc] (ligne de crédit aux PME-PMI, Fonds d'aide aux études et au secteur privé – FASEP – et Fonds de garantie français ouvert aux opérations de restructuration financière)* et, d'autre part,

6) Dont le développement des établissements délocalisés est un exemple (Sup de Co Marrakech, etc.).

par les activités de PROPARCO (prêts, capital-risque et participation au fonds d'investissement) » (*ibid.*, p. 8). Une autre opération, non stipulée dans le cadre de ce partenariat, est présentée comme devant concourir, à terme, à pallier les carences du secteur marocain de l'économie : l'externalisation des entreprises françaises au Maroc. En témoigne la multiplication des entreprises nées dans le cadre des délocalisations ou externalisations d'activités (*offshoring*) vers ce pays, comme le sont les centres d'appels⁷, mais aussi les services financiers, les assurances, la haute technologie, ou encore la recherche et développement⁸. On voit ainsi comment l'État français choisit de porter les intérêts des entreprises privées nationales. Pour cette externalisation, le Maroc a de son côté adopté, en 2006, le plan Emergence pour fournir les agents (ingénieurs, opérateurs, employés administratifs...) nécessaires au développement de cette externalisation des entreprises étrangères sur son sol⁹.

L'éducation et le secteur productif constituent donc les deux termes de modification des règles de migration du Maroc vers la France. Celle-ci semble dès lors s'inspirer d'une double volonté française : retenir les « compétences » et « talents »¹⁰ qui peuvent présenter une

7) En 2005, 100 centres de ce type étaient déjà installés au Maroc et avaient généré 100 000 emplois.

8) Le premier grand complexe d'*offshoring* est celui de Casashore à Casablanca, démarré en 2007 (cf. <http://www.casaneashore.com>). Trois autres complexes de ce type sont prévus à Rabat, Tanger et Marrakech.

9) Dans le cadre de ces activités *offshore*, le Maroc a lancé en 2006 le programme Emergence pour former, d'ici 2015 : 100 à 150 managers, 1 000 à 1 500 ingénieurs et lauréats d'écoles de commerce, 2 500 développeurs et gestionnaires de réseaux, et 10 à 13 000 « profils pour tâches administratives » et 5 000 à 7 000 opérateurs. Ces formations sont envisagées pour couvrir les besoins dans les secteurs des BTP, banques, NTIC, agro-industrie, textile et artisanat industriel, sous-traitance industrielle (cf. « Le Plan Emergence – Maroc », in <http://casa-maroc.com>, et S. Benmansour, 2006).

10) La loi sur l'« immigration choisie » s'est accompagnée de la création d'une carte de séjour « compétences et talents » d'une durée de trois ans, délivrée aux personnes « dont la présence est une chance pour la France mais n'est pas vitale pour leur pays d'origine » (www.afrik.com, *op. cit.*). Cette carte de séjour, prévue à l'article L. 315-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, a été adoptée par décret (n°2007-372) le 21 mars 2007 (cf. <http://www.legifrance.gouv.fr>). Elle « peut être accordée [pour trois ans, renouvelable une fois] à l'étranger susceptible de participer, du fait de ses compétences et de ses talents, de façon significative et durable, au développement économique et au rayonnement, notamment intellectuel, scientifique, culturel, humanitaire ou sportif de la France et du pays dont il a la nationalité » (cf. <http://www.servicepubliclocal.com>). La Commission nationale des compétences et talents détermine chaque année les critères de délivrance de cette carte. Sont notamment pris en compte : le secteur d'activité du projet du demandeur et son aptitude à le réaliser (par exemple le niveau d'études, les qualifications ou les expériences professionnelles). L'ambassadeur, ou le consul, ou le préfet, selon le cas, « procède à l'évaluation du projet en tenant compte des critères de délivrance après avoir entendu l'étranger, s'il l'estime utile » (*ibid.*). La demande de carte, accompagnée de cette évaluation, est transmise au ministre de l'Intérieur. « L'étranger ressortissant de la zone de solidarité prioritaire [dont le Maroc fait partie] est informé de la liste des actions de coopération ou d'investissement économique pour lesquelles il doit apporter son concours. »

“valeur ajoutée” pour l’économie française, d’une part¹¹ ; trouver de nouveaux débouchés et des sites d’implantation économiquement plus intéressants pour ses entreprises, d’autre part. Cette nouvelle politique et ses dispositifs augurent aussi d’un double satisfecit côté marocain : le bénéfice d’appuis pour revaloriser ses formations supérieures et sa formation professionnelle, et l’attrait de nombreuses entreprises à forte “valeur ajoutée” pour son économie. Il est trop tôt, et tel n’est pas notre objet, pour mesurer les implications de ces réorientations. Néanmoins, une hypothèse peut être formulée sur la base des résultats exposés dans cet ouvrage.

Cette hypothèse a valeur explicative : ces réorientations, tant en matière de (besoins de) formation, en France et au Maroc, qu’en matière de dynamisation du secteur privé de l’économie au Maroc, constitueraient l’un des facteurs du retour des étudiants marocains dans leur pays après des études en France.

Certes, la France accorde maintenant davantage de droits à travailler pour les diplômés étrangers. Mais le Maroc, en plus de tous les facteurs signalés – l’attachement des jeunes à leur pays, le sentiment de pouvoir y vivre mieux et de contribuer à son développement, ou encore la nécessité de perpétuer le capital familial –, offre aujourd’hui des opportunités de travail qui, pour une part, ne sont pas directement liées à l’origine sociale de l’étudiant. Avantage comparatif sur ce marché du travail, le diplôme français autorise une mobilité à laquelle des “pionniers” et autres jeunes d’“avant-garde” n’auraient pu prétendre sans ce capital. À l’évidence, les filiales d’entreprises étrangères installées au Maroc, notamment françaises – pour ne prendre que cet exemple –, constituent un réservoir d’emplois qualifiés pour lesquels sont souvent tout désignés, en raison de leur rareté et pour leur qualification, les Marocains diplômés de France. Un journaliste estimait par exemple que « *en France, les ingénieurs marocains (...) peinent dans leur évolution. Au Maroc, ce plafond de verre se transforme en tapis rouge. Ils*

11) « Il s’agit, note *Libération* après entretien avec un collaborateur du ministre de l’Immigration, de l’Intégration, de l’Identité nationale et du Codéveloppement, Brice Hortefeux, d’une immigration économique très maîtrisée dans quelques secteurs en tension » (*Libération*, 29/10/2007). Deux listes de métiers ont pour cela été élaborées : l’une « de métiers plutôt qualifiés [30 professions comme informaticien ou géomètre] exigeant des diplômes du supérieur ». L’autre liste, qui ne concerne « que des ressortissants des pays nouvellement membres de l’UE », mentionne 152 professions, « certaines exigeant peu de qualification, comme laveur de vitres spécialisé, serveur en restauration ou bûcheron ».

deviennent porteurs d'une connaissance indispensable. Sans compter que, comme dans toute nouvelle activité, de nombreuses places sont à prendre très rapidement » (Job Info, op. cit.). Pour cela, les réseaux se multiplient : après celui des anciens élèves des Insa, d'autres se sont créés, comme Académia, « dont le ministre Adil Douiri est co-fondateur et qui milite depuis 1997 en faveur du retour au Maroc des étudiants les plus brillants, notamment par l'aide à l'insertion professionnelle » (ibid.).

Nous avons montré que tous les diplômés ne sont pas égaux sur le marché du travail : leurs capitaux de départ et ceux qu'ils ont acquis en France ne leur procurent pas le même accès aux fonctions socialement et économiquement les plus valorisées. En cela les "héritiers", déjà prédisposés à intégrer les meilleurs cursus en France, sont privilégiés. Cependant, ces hiérarchies entre capital scolaire et capital social et économique se sont transformées à la mesure de l'accès très ouvert aux diplômes acquis en France et du besoin, éprouvé par ces secteurs, de diplômés qualifiés. La nouvelle politique française d'immigration et la réorientation du marché marocain du travail risquent à coup sûr de freiner ces dynamiques, voire de les remettre en question.

C'est ce que suggère, entre autres, l'analyse des flux d'étudiants dans les dernières années. Le chapitre 1 a en effet montré l'orientation à la baisse des effectifs d'étudiants marocains en France depuis 2001. Il a aussi conduit à l'hypothèse que cette involution concernait davantage les étudiants de milieu modeste ou moyen. À la lecture des processus de réorientation des règles de migration que nous avons soulignés, ces moindres afflux d'étudiants marocains en France pourraient trouver matière à explication. Cette réorientation suggère aussi une conséquence au moins : l'arrêt du processus de mobilité sociale sur la base des capitaux acquis en France – dont le diplôme – et la réinstauration du principe premier de consolidation des élites et de hiérarchisation sociale au Maroc : l'alliance exclusive du capital social et économique et du capital scolaire. Non seulement, souligne Pierre Vermeren, l'élite issue des grandes écoles françaises ou universités anglo-saxonnes bénéficie de pouvoirs plus étendus que l'élite formée au Maroc. Mais « *La reproduction sociale des élites étant un mécanisme sociologique fréquent et déjà largement pratiqué au sein des élites marocaines, la pérennisation de la situation établie à la fin du XX^e siècle ne peut être exclue. Toutefois, le risque social induit par la fermeture des élites, même désamorcé par un courant d'exil, ne peut être exclu* » (Vermeren, 2005).