

Royaume du Maroc



Ministère de l'Inclusion économique,
de la Petite entreprise, de l'Emploi
et des Compétences




Migration circulaire : Cycle d'opportunités et développement des compétences

Processus de Rabat
Evènement spécial sur la migration circulaire :
« Cycle d'opportunités et développement des compétences »
Rabat, le 31 Janvier 2024

Maintenir un équilibre entre les opportunités d'insertion des jeunes à l'échelle nationale et le placement à l'international

CONTEXTE

- *Ambition d'apporter de réponses structurelles et de développer une nouvelle réflexion stratégique face aux bouleversements épistémologiques (crise mondiale, facteurs crisogènes, ...) ayant produit une fragilisation du marché de l'emploi à travers l'aggravation de la précarité et du chômage*
- *Politiques migratoires favorables à l'introduction de travailleurs étrangers*
- *Pression internationale sur les compétences Marocaines*



Doter l'économie nationale en ressources humaines et compétences nécessaires



Faire de la mobilité professionnelle internationale un moyen de modération de l'étendue et les effets de certains phénomènes subis tels que le chômage qui est, lui-même le résultat entre autres de l'écart entre les formations et les besoins du marché du travail

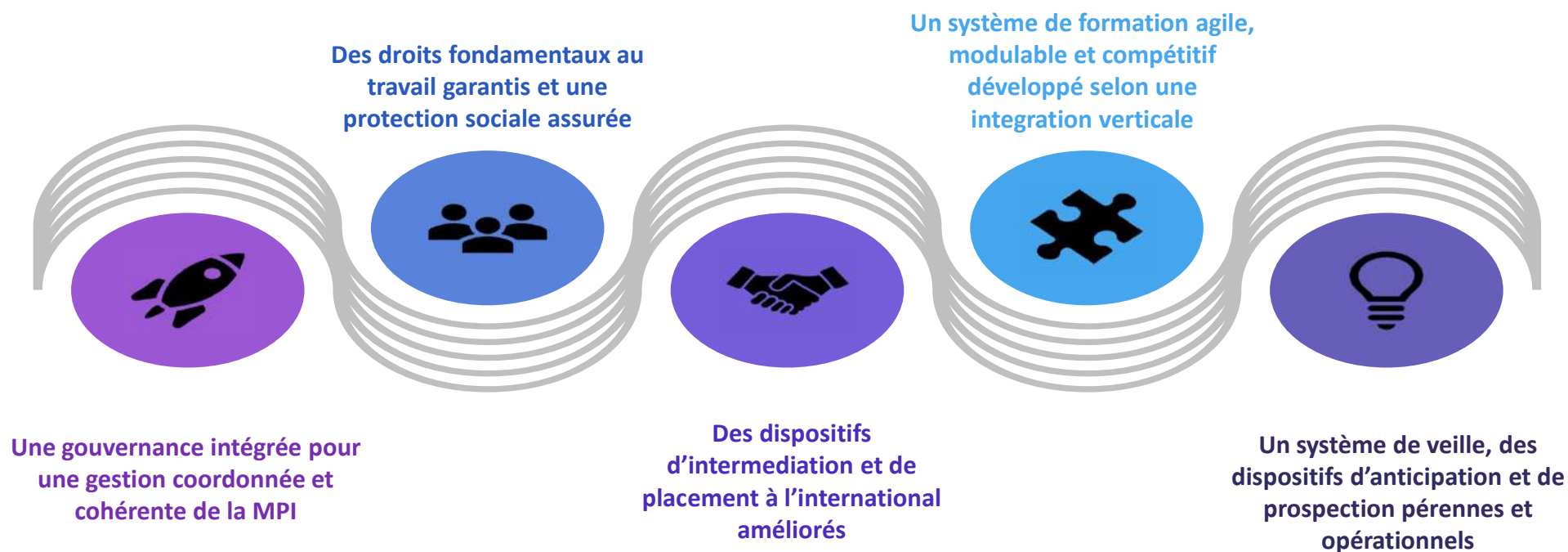
Challenge : anticiper, à planifier, à innover et à agir, pour atteindre l'équilibre optimal à l'échelle de l'écosystème local/sectoriel, de la région, du pays et de l'écosystème international / sectoriel => SNMPI

Faire du capital humain le fer de lance de l'économie marocaine tout en profitant de l'ouverture pour organiser la migration dans une logique de valorisation

VISION MIEPEEC

Une stratégie nationale de mobilité à l'internationale – SNMPI- dont l'objectif est de structurer et d'organiser la migration professionnelle de certaines catégories de populations qui le désirent tout en veillant à respecter la demande nationale qui constitue la priorité

5 OBJECTIFS STRATEGIQUES



Concevoir une stratégie triple Win qui préserve les intérêts du pays d'origine, du pays de destination tout en veillant au bien être des migrants

MIGRATION CIRCULAIRE

Elle fait référence à un modèle de mouvement transfrontalier des personnes où les individus migrent temporairement entre leur pays d'origine et un ou plusieurs pays hôtes. Ce type de migration est caractérisé par son aspect répété et régulier

LOGIQUE D'INTEGRATION VERTICALE

- Agir dans une logique de valorisation, d'équilibre et de co-construction de parcours migrants faciles, accessibles et surtout valorisants
- Travailler de pair avec les partenaires, pour créer les conditions nécessaires à chacune des étapes du parcours depuis:



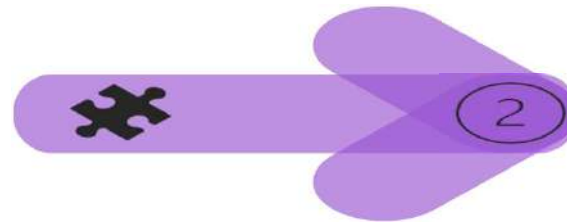
Ambition de dupliquer les expériences pilotes réussies et d'instaurer ce type de processus avec les pays partenaires

Instauration d'un cadre et mécanismes nationaux opérationnels pour la mobilité professionnelle à l'international



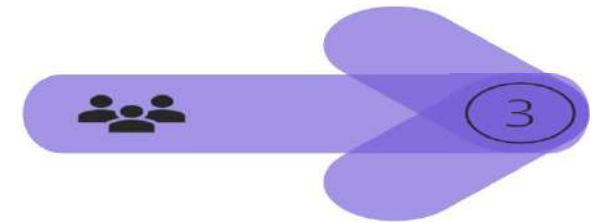
Un cadre stratégique de mobilité professionnelle à l'international MPI

- Accords de main d'œuvre ou de protection sociale dans le cadre de coopération bilatérale de développement
- Analyse de l'attractivité du pays d'accueil pour les marocains et des conditions d'accueil
- Position du Maroc sur les filières professionnelles à promouvoir
- Jumelage opérationnel entre institutions en vis-à-vis



Des mécanismes opérationnels transversaux de MPI

- Mise en place de facility visa center
- Reconnaissance des diplômes marocains pour les filières sélectionnées
- Plateforme d'évaluation des qualifications des candidats marocains
- Modalités d'apprentissage de la langue du pays d'accueil



Des partenariats de MPI GtoG ou GtoB

Mise en œuvre de schémas intégrés de mobilité : partenariats dont la mise en œuvre est pilotée dans le cadre de programmes entre GtoG (Gouvernement à Gouvernement) ou GtoB (Gouvernement à Entreprise)

Royaume du Maroc



Ministère de l'Inclusion économique,
de la Petite entreprise, de l'Emploi
et des Compétences



Migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne

Recrutement des travailleurs saisonniers en pays d'origine

Processus de Rabat

Evènement spécial sur la migration circulaire :
« Cycle d'opportunités et développement des
compétences »

Rabat, le 31 Janvier 2024

GENESE

Il y a 20 ans débutait la mise en oeuvre du programme avec l'appui du projet AENEAS....

(Extrait Film Parole de Migrant
Réalisé dans le cadre du
Programme MEDA II)

CADRES REGLEMENTAIRES

- **Accord bilatéral en matière de main d'oeuvre entre le royaume d'Espagne et le royaume du Maroc (25 juillet 2001)**
 - Code du travail espagnol
 - Loi n° 51-99 portant création de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences. (B.O. n° 4804 du 15/06/2000) art 03 :
- « instruire les offres d'emploi émanant de l'étranger et prospecter toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration. »**



OFFRE D'EMPLOI GÉNÉRIQUE DIFFUSÉE

- **Poste à pourvoir** : Ouvrier (ère) agricole
- **Missions** : Récolte des fruits rouges (fraise, framboise, airelles , myrtilles)
- **Contrat** : CDD de 03 mois à 09 mois (contrat de droit commun Espagnol)
- **Période d'essai** : 15 jours
- **Salaire** : 41 € / jour travaillé (Heures supplémentaires rémunérées)
- **Horaires** : 6h30 par jour avec 30 min de pause quotidienne
- **Logement** : à la charge de l'employeur
- **Congé hebdomadaire** : 1 journée
- **transport** : de Tanger à Huelva à la charge de l'employeur
- **Couverture médicale** : assurée



لانا بيك ،
تتمنى لك مقامًا جيدًا



جميع خدمات الوكالة
مجانية

الوكالة الوطنية لإنعاش
التشغيل و الكفاءات
anapec

للمزيد من المعلومات نرجو عناوين وكالتنا بالموقع



www.anapec.org



دليل العاملة الفلاحية
الموسمية بإسبانيا

1. INSCRIPTION & PRESELECTION

- **Contact avec les autorités locales au niveau provincial :**
- Ciblage des zones rurales
- Appui logistique des autorités de la province
- **Information des populations concernées**
- **Déplacement de l'Anapec sur les lieux d'inscription**
- Collecte des dossiers de candidatures
- **Présélection des candidatures sur dossier par l'Anapec**



2. SELECTION DES CANDIDATES

- Identification et organisation des sites de sélection (4).
- Elaboration du planning de sélection.
- Déplacement des employeurs au Maroc pour réaliser les entretiens de sélection.
- Animation de séances collectives de sensibilisation et d'information.



3.GESTION DES DOSSIERS DE DEMANDE DE VISA

- Emission des autorisations de travail des candidates sélectionnées et implémentations des données sur le SI GECCO (Madrid).
- Edition de l'ensemble de la documentation à partir de SI GECCO au niveau des agences Anapec.
- Acheminement des dossiers vers l'Agence Régionale Tanger Tétouan Alhoceima .
- Introduction des demandes de visas au Consulat d'Espagne de Rabat
- Emission des visas par le Consulat d'Espagne de Tanger (1500 visas / semaine)



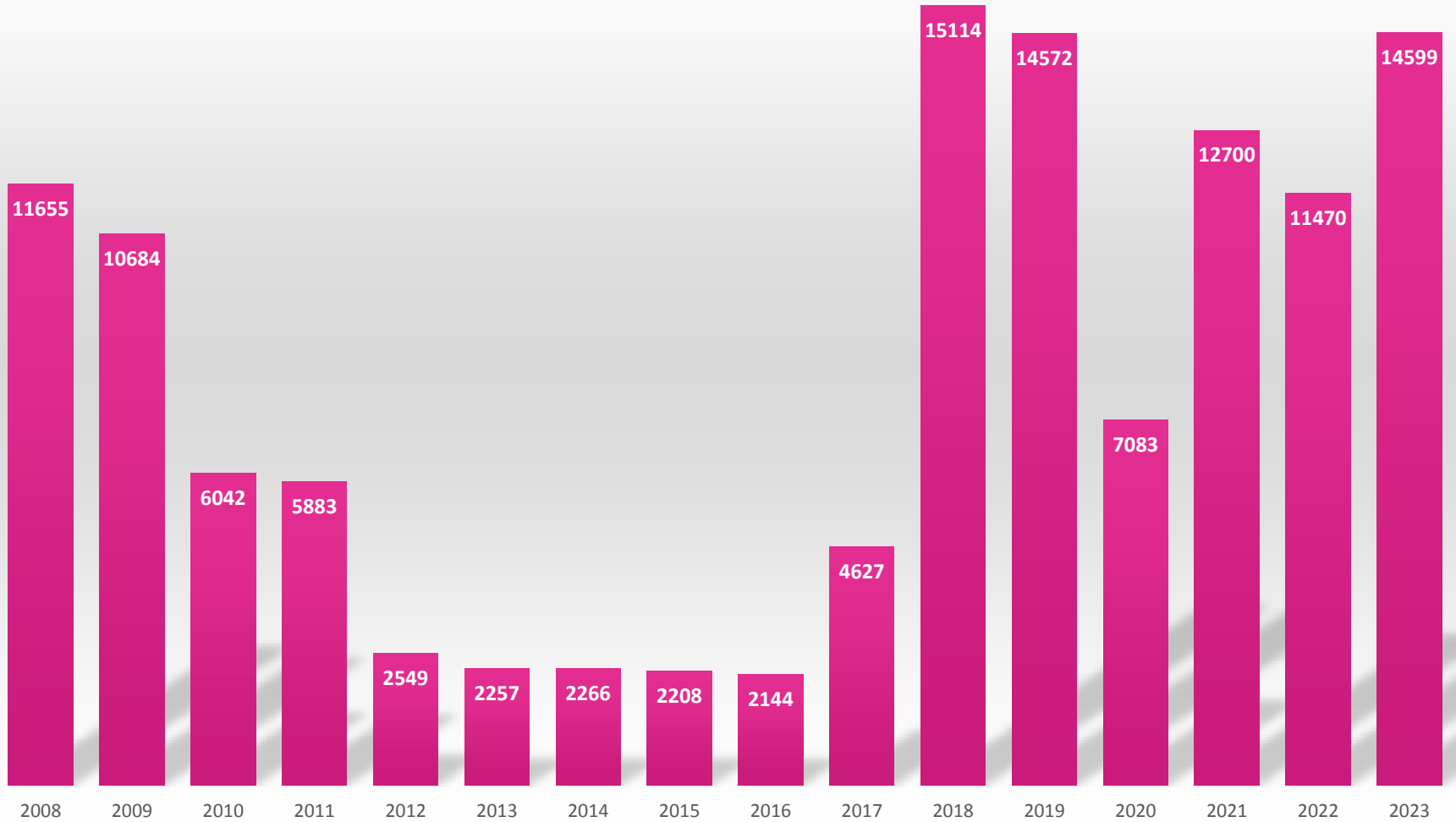
4. ORGANISATION DES DEPARTS

- **Planification des départs en concertation avec les employeurs et les autorités espagnoles**
- **Convocation des ouvrières (Agences et centre d'appel)**
- **Organisation des départs au niveau du port de Tanger ville par l'Agence Régionale Tanger Tétouan Alhoceima,**
- **Remise des passeports, fiches de police et billets aux candidates,**
- **Embarquement vers le port de Tarifa**



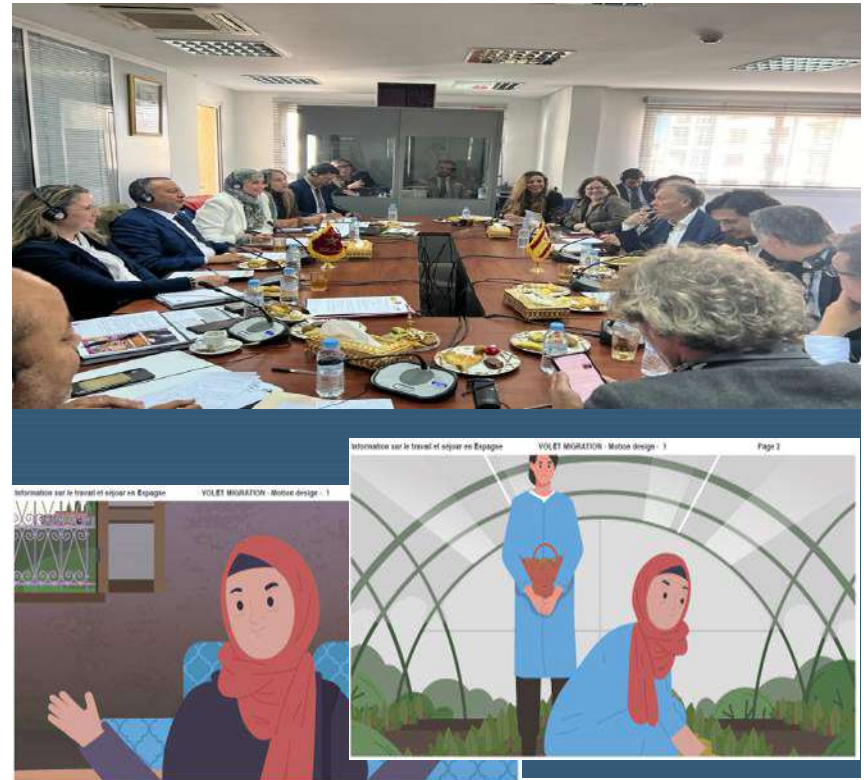
EFFECTIFS PLACES 2018-2023

Travailleurs saisonniers placés



MESURES D' ACCOMPAGNEMENT

- **Organisation de séances de sensibilisation et de bancarisation** au profit des ouvrières sélectionnées avant le départ, (processus de recrutement, séjour et travail en Espagne , Départ, retour..)
- **Sensibilisation à la création d'activité génératrices de revenus**
- **En Espagne l'inspection du travail et la Guardia Civil entreprennent des actions de contrôle** au niveau des exploitations ,
- **Mobilisation de médiateurs** durant la campagne,
- **Réunions de suivi et de coordinations** organisées régulièrement,





Préparation au départ vers l'Espagne

Outils audiovisuels de sensibilisation et d'information élaborés avec l'appui de l'OIM Dans le cadre du Projet IRTIQAA

Processus de recrutement
Séjour et Travail en Espagne
Embarquement informations et Conseils
Contrat de Travail et Engagement de retour
Démarches d'obtention du visa

IMPACTS DU PROGRAMME GECCO



3 régions :

- Béni Mellal-Khénifra
- Rabat-Salé-Kénitra
- Casablanca-Settat

17 villes

300 questionnaires

Résultats clés de l'étude

57% ne sont jamais allées à l'école

83% assument financièrement leur famille à leur retour

Près de 57 % déclarent être payées entre 1000 et 1500 euros par mois en Espagne

97 % se disent être plus sûres d'elles à leur retour d'Espagne

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

68% reviennent au Maroc avec 25 000 dirhams

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

64 % ont déclaré avoir perçu un changement sur leur personne

Besoins d'accompagnement des travailleuses saisonnières



Être mieux sensibilisée à la vie en Espagne



Être mieux informées sur les normes et les procédures contractuelles



Apprendre à rentabiliser et à mieux gérer son argent



Être formées au montage de petites et moyennes entreprises



Apprendre l'espagnol

Royaume du Maroc



Ministère de l'Inclusion économique,
de la Petite entreprise, de l'Emploi
et des Compétences



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Collective Management of Recruitment in Origin (GECCO) model: state of play and prospects



Blanca Breñosa

Deputy Director of Legal Service at the Spanish State Secretary for Migrations

31/01/2024



GECCO - Collective Management of Recruitment at Origin

Overview:

- › GECCO involves the simultaneous processing and granting of a variety of residence and work permits for foreign nationals from third countries. These permits are exclusively reserved for collective labor migration from their country of origin.

Requirements:

- › Applicants must be abroad, nationals of the country where the selection occurs, and suitable for generic and collective treatment.
- › The aim is to address the immediate and essential need for labor in specific sectors and occupations that are challenging to fill in the domestic job market

Conditions:

Programs are always aligned with the national employment situation. Insufficiency of local job seekers for each position must be demonstrated



Migration Models:

- Typically circular projects, up to 9 months in a 12-month period.
- Potential stable hiring without return as per GECCO order.



Occupational Focus and Transition:

- Focus on hard-to-fill occupations, monitored by CLTI.



Collaboration with Country of Origin:

- Close collaboration facilitated through diplomatic channels.
- Communication exclusively through Spanish diplomatic representations.

Effective Governance:

- Active involvement of organizations and social agents.
- Collaboration with administrations in both origin and destination countries for program success.



GECCO - workers rights

Assistance and Coverage:

- Support in authorization, visa processing, and travel.
- Verified, hygienic accommodation provided.

Training and Information:

- Basic training on tasks, rights, and obligations.

Employment Contract and Social Security:

- Legally binding fixed-term contract, Social Security enrollment.

Fair Salary and Regulation Compliance:

- Fair pay as per Collective Agreements and regulated conditions.



GECCO Update - New Immigration Regulation



Regulation Change (July 2022 - RD 629/2022):

- Modified immigration regulation affecting GECCO in two key areas.

Occupations Catalog Update:

- Revised catalog for hard-to-fill occupations, expanding project possibilities to more sectors with personnel shortages

Plurianual Circular Migration Framework:

- Introduction of a new multi-year framework linked to fixed-discontinuous contracts.
- Introduces a 4-year work authorization allowing a maximum of 9 months' work in a single sector.

Stability for Companies:

- Provides companies with long-term stability to fill positions.
- Eliminates fixed-term regime to align with labor reforms.



Organisation
internationale
du Travail



cooperativas
agro-alimentarias
Andaluza



WAFIRA : how to make a labor mobility scheme more effective?



Blanca Breñosa

Deputy Director of Legal Service at the Spanish State Secretary for Migrations

31/01/2024

Project information and background

wafira

- › **Partners** : Moroccan and Spanish authorities, Private Sector, UN, CSO.
- › **Scope:** Spain and Morocco
- › **Targets:** 250 female seasonal workers and Moroccan authorities
- › **Overall objective** : maximize the impact of labor circular migration on the development of source country
- › **How?:** By complementing a fully consolidated labour agreement between Spain and Morocco (GECCO) with three additional key components: capacity building, training and funding.



Key considerations for the intervention



- Mainstream Reintegration: Integrate reintegration into national and local policies to garner broader institutional support and synergy with other sectors.
- Capacity Building: Enhance structural-level systems for increased ownership, sustainability, and impact at individual and community levels through training replication from authorities.
- Engagement & Coordination: Align actors in host and origin countries to boost the effectiveness of our intervention, while ensuring ongoing adjustments are validated.



Future prospects



- Continued Cooperation.
- Sustainability and scale-up : consolidation and expanding the model
- Policy Innovation: Innovating policies to ensure the protection and rights of migrant workers





Organisation
internationale
du Travail



cooperativas
agro-alimentarias
Andaluza



enapec

Co-financié par



Contracté par



Migration Partnership Facility



International Centre for
Migration Policy Development



THANK YOU FOR YOUR ATTENTION



Blanca Breñosa

Deputy Director of Legal Service at the Spanish State Secretary for Migrations

31/01/2024



Digital Explorers

**Connecting Baltic and global
ICT markets through
individual journeys**

Rabat, January 31st



Digital Explorers / Recapping the journey:
www.youtube.com/watch?v=23SlmeT24JI&t=6s

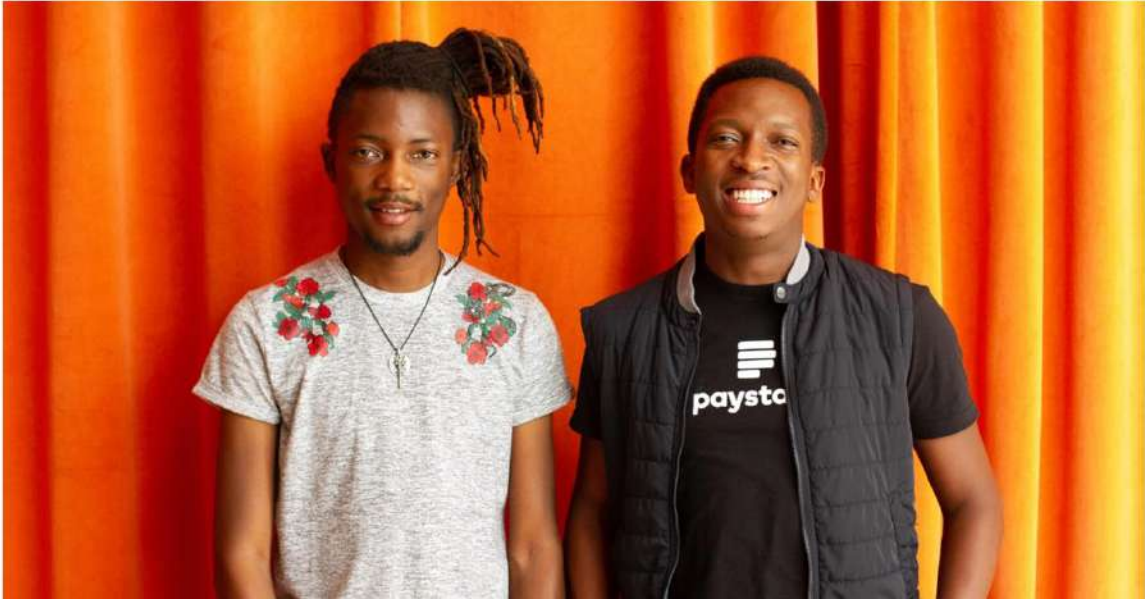
Digital Explorers I in a nutshell

- EU-funded pilot laying the first of its kind legal migration **pathway for digital talent exchange between Lithuania and Nigeria.**
- **Mutual-growth** of 2 buzzing digital ecosystems with little previous interaction is at the heart of the initiative.
- **Results:** 30 young Nigerian ICT talents received training in emerging technologies, whereas 26 were invited to join front-running Lithuanian companies as employees or trainees.
- **Duration:** January 2019 m. – December 2022 (36 months)

Stripe acquires Nigeria's Paystack for \$200M+ to expand into the African continent

Ingrid Lunden @ingridlunden / 3:22 PM GMT+3 • October 15, 2020

Comment



"Tech Talent" - Nigeria's New Oil?

**Bloomberg
Technology**

Nigerian Startup Andela Becomes a \$1.5 Billion Unicorn

2 mobility pathways tested

1st Track Employment (1 year)



15 junior-mid ICT specialists

employed by 7 Lithuanian companies

trained towards mid-senior level

2nd Track Traineeship (6 months)



11 entry-level female data scientists

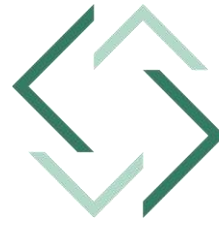
15 provided comprehensive data science training

11 (out of 15 trained) placed in 7 Lithuanian companies

**+ 2 visa centres
and TeleSoftas branch launched in Nigeria**

Revel
SYSTEMS

Eleving^{GROUP}



KATALISTA
VENTURES

TransUnion^{tu}

MDI Metasite
Data Insights

Exacaster

 **Turing** College

 **Syno**



 **NRD Companies**

 **Ruptela**
Transport Telematics

 **monetha**

 **YAPILY**

 **oxylabs**[®]

Luminor

WesternUnion **WU**

BA | **beyond**
analysis

 **TeleSoftas**

 **SCODING**



Digital Explorers selection hackathon, Abuja, May 2019



1ST track, 2019-2020



2nd track, 2020-2021

Value for money

Tax
inflows into the
State budget

- The project will generate tax revenue in connection to salaries of project participants and consortium, around € 1.16 million in total until the end of 2024.

Added value
for the Lithuanian
ICT sector

- The project will continue to generate value after its conclusion in 2022.
- Added value of the project is 1.7x higher than costs, it overtook costs immediately after project conclusion in 2022.
- FDI in Nigeria could bring up to € 1.3 million in added value for Lithuanian ICT sector.

Salary growth
for participants

- Nigerian specialists have successfully integrated in the Lithuanian ICT sector with 78% salary growth in 2 years for Track I.
- More than half of Nigerian specialists earn above average salaries within their companies.

Dr. Nicolas Friederici, external project evaluator

Senior Researcher

Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society | Digital Platforms & Entrepreneurship

“At EU-level, the project has mostly worked as a concrete example and **role model** of how **labor migration from the African ICT sector can be operationalized.**”

“Digital Explorers has been successful at **generating rich and extensive learnings** on **labor migration in the European ICT sector** <...> relevant not only for the implementing partners but also for a range of other stakeholders. <...> The project has <...> **significant potential for replication and scalability** <...>.”

“The project has confirmed that **countries outside of dominant development cooperation nations** <...> **can implement large collaborations with African countries,** even if they do not have a tradition of economic relations.”



Digital Explorers II: Connecting ICT Markets Through Individual Journeys:

www.youtube.com/watch?v=N_NGodpOKI4

Next destination – **Digital Explorers II**

Building on previous experiences for our next destination we focus on three tracks:

Trainee Track (110)



Entry-level Data analysts selected for 4-6 months placements at Baltic or local ICT companies and intensive digital skills training.

Professional Track (30)



Experienced Front-End, Back-End developers and DevOps engineers coming over for full-time employment in Baltic ICT companies.

Ambassador Track (10)



Techpreneurs or civil servants working in e-governance, digital economy development fields, relocating for short-term study visits

Digital Explorers

Digital Explorers II (2023–26)

» Expanding geography and scope

1. Sharing the knowledge acquired with other Baltic states.
2. Creating a multi-country multi-track migration model.
3. Strengthening established partnerships (Nigeria) and testing new ones (Kenya and Armenia).

» Migration models will correspond to 3 goals of the initiative

1. Specialist attraction to the EU (Professionals track).
2. Development of advanced digital skills in partner countries (Trainees track).
3. Knowledge sharing between Baltic and partner country tech ecosystems (Ambassadors track).

Project implementing team



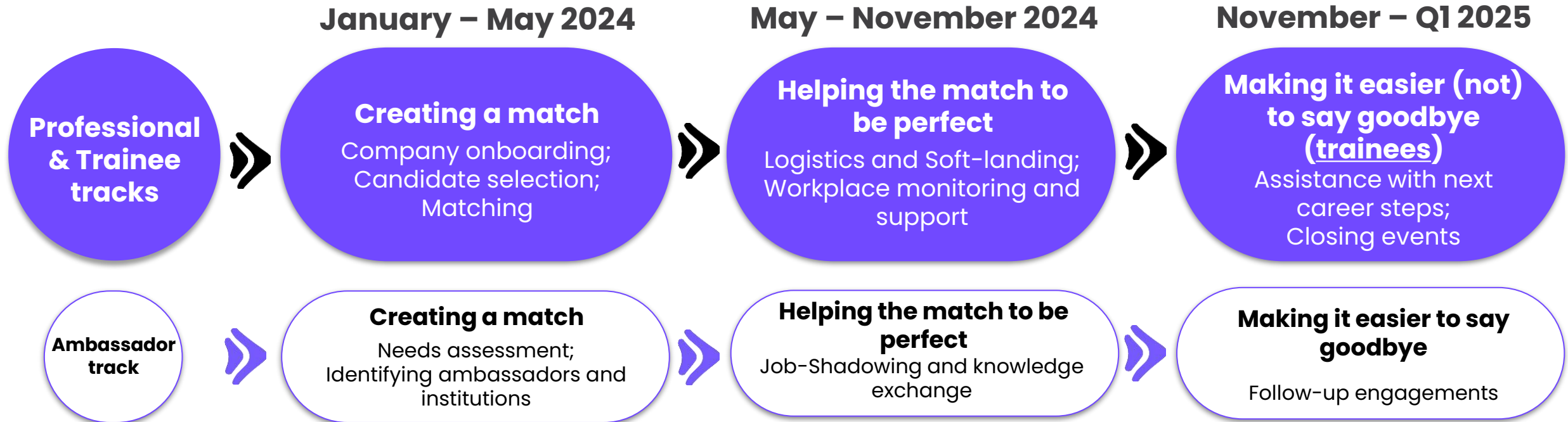
General workflow



Matches are subject to independent hiring decisions of ICT companies.

Key services for ICT companies: needs-based recruitment; migration, mobility and soft-landing support; trainings (diversity, export, ICT4D); network and business contacts; business missions; trainee stipends are shared with the project.

Project timeline





Learning to work in a multi-cultural environment

WesternUnion WU

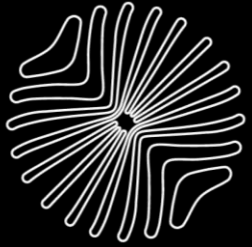
- 1**
Accept differences
Learn to be an ally
- 2**
Make an effort
Practice patience
- 3**
Become self aware
Recognize our own biases and prejudices

Footnote: Western Union Confidential | © 2021 Western Union Holdings, Inc. All rights reserved. 15



A Zoom meeting grid showing 15 participants. The participants are arranged in a 5x3 grid. The names of the participants are: Chikau Pella, Kristianas Kamli, Rita Muler, Iy Okoh, Euphi Somoye, Blessing Agaboye, Indecanya, Blessing E-Phillips, Mida Licka fytb, Hajimah Oladosu, Oyinde apo ko..., Fortune Uwaha, Rafihatu, and Adeyinka J. Ore...





Digital
Explorers

Join the
journey!



Team well equipped for the Journey

Implemented by:



Co-funded by:



Contracted by:



This document has been produced with the financial assistance of the European Union, contracted by ICMPD through the Migration Partnership Facility. The contents of this document are the sole responsibility of VSI "Osmos Global Partnerships" and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union and the one of ICMPD.