

## Impact de l'expérience Migratoire des Maghrébins sur leur Rémunération au Pays d'origine: Quelques Enseignements à partir d'une étude Micro-Économétrique

Impact of Migration Experience Maghreb on their Remuneration in Countries of Origin:

Some Teachings from a Micro-econometric Study

خبرة المهاجرون المغاربة وتأثيرها على الدخل في بلد المنشأ: دراسة تحليلية مكرواقتصادية

نصر الدين حمودة (\*)

مدير بحث بمركز البحث في الإقتصاد التطبيقي من أجل التنمية – الجزائر

نسرین أمينة بن حداد (\*\*)

ملحقة بالبحث بمركز البحث في الإقتصاد التطبيقي من أجل التنمية – الجزائر

تقدم للنشر في: 2017.11.13 & قبل للنشر في: 2017.12.31

Nacer-eddine HAMMOUDA (\*)

Directeur de recherche, CREAD – Alger, Algérie.  
Reasearch director at CREAD, Algiers; Algeria

Nesrine Amina BENHADDAD (\*\*)

Attachée de recherche, CREAD – Alger, Algérie.  
Junior reasearcher at CREAD, Algiers; Algeria

Received: 13.11.2017 & Accepted: 31.12.2017

**Résumé :** Le fait d'avoir travaillé ou d'avoir fait des études à l'étranger a-t-il un impact sur les revenus salariaux au retour dans le pays d'origine ? Les migrants de retour le savent et c'est peut être l'un des principaux motifs qui entre dans la décision du retour au pays. Pour pouvoir répondre à cette question nous mobiliserons les données d'une enquête réalisée dans les trois pays du Maghreb (Algérie, Maroc et Tunisie) en 2005 dans le cadre du programme FEMISE. Cette base de données, exploitée sous l'angle du retour de travailleurs, salariés nous permet d'évaluer l'impact des savoirs sur les revenus salariaux. La modélisation que nous utiliserons s'inspire des modèles de Mincer sur les équations de gains des salariés migrants de retour comparé aux salariés non-migrants.

Les résultats attestent que les salariés migrants de retour ont un avantage indéniable par rapport aux salariés non-migrants.

**Mots clés :** Migrants de Retour, Non Migrants, Différence Salariale, Modèle de Mincer.

**Jel Classification Codes :** C51, J31, J61, N37, O15.

**Abstract:** Do we know the real impact of working experience or pursuing studies abroad on wage level on return to the country of origin? Return migrants know quite well and probably this is one of the most important factors which command the decision to come back to the country of origin. Using data collected by a regional research on Maghreb countries (Algeria, Morocco, Tunisia), in 2005, supported by EU FEMISE program, we tested some indicators on return workers, becoming either wage-earners or employees, to evaluate the impact of their human capital on their gains in the country of origin. The statistical simulation is developed according to the model of Mincer on the gains' equation between return migrants and non migrants. The results are not surprising and confirm an undeniable advantage obtained by workers on return to their country of origin.

**Keywords:** Return Migrants, Non Migrants, Wage Differential, Mincer Model.

**Jel Classification Codes :** C51, J31, J61, N37, O15.

**ملخص :** هل مجرد العمل أو الدراسة في الخارج يؤثر على أجور العمال عند عودتهم إلى بلدنا الأصلي؟ إن المهاجرين العائدين يعلمون هذا، ولهذا ربما هذا أحد أهم الدوافع التي تأخذ بالحسبان عند اتخاذ قرار العودة إلى الوطن. للإجابة على هذا التساؤل سنستعمل معطيات لدراسة أنجزت في دول المغرب الثلاثة (الجزائر، المغرب و تونس) سنة 2005 في إطار برنامج ( FEMISE ) قاعدة البيانات هذه، و التي سنستغل فيها المعطيات المتعلقة بعودة العمال المهاجرين، تسمح لنا بتقييم أثر تأثير المعارف والخبرة المكتسبة على الاجور. الإطار النظري الذي سنستعمله مستلهم من نموذج مينسر حول نمذجة معادلات أرباح أجور المهاجرين العائدين إلى أرض الوطن بالمقارنة مع أجور الغير مهاجرين. حيث تؤكد النتائج المتوصل إليها أن الأجراء المهاجرين العائدين إلى أرض الوطن لديهم أفضلية لا يمكن إنكارها بالمقارنة مع الأجراء الغير مهاجرين.

**الكلمات المفتاح :** مهاجرين عائدين إلى الوطن، غير المهاجرين، فارق الدخل، نموذج مينسر.

**تصنيف JEL:** C51، J31، J61، N37، O15.

## I- Introduction :

Les migrations internationales s'offrent désormais à des lectures croisées en fonction des objectifs fixés et aux problèmes soulevés par les nouvelles figures dans le champ de la mobilité des agents sociaux d'un pays à l'autre.

Les migrations Sud-Nord ont toujours occupé une place privilégiée dans la littérature. Seulement, l'accent est mis plus souvent sur l'impact de l'immigration sur les pays d'accueil notamment la situation des immigrés par rapport aux natifs sur le marché du travail en matière de recrutement, de postes de travail obtenus et entre autre du salaire perçu, qui obéissent à la loi de l'offre et de la demande.

L'autre sens des migrations, voire le retour au pays d'origine, quel que soit son caractère temporaire ou permanent, bien que son impact commence à faire réagir l'opinion générale, demeure timidement traité, du moins sur certains aspects.

On parle, en effet, de sélection positive des demandeurs d'emploi qui possèdent une expérience professionnelle étrangère, notamment quand le pays de l'émigration est plus développé économiquement que le pays d'origine. On pense qu'il y a certainement une acquisition de capital humain, du capital culturel et du savoir-faire qui contribue à la compétitivité de l'employeur et qui mérite ainsi un complément de rémunération (Iara, 2006). Ceci suscite un intérêt très vif chez la population non migrante et provoque une certaine polémique (ou mécontentement). On ne trouve dans la littérature que quelques études qui s'intéressent justement à l'effet de l'intégration des migrants de retour dans le marché de travail sur la distribution globale des salaires. Et la plupart d'entre elles ne traite que le cas d'un seul pays, ce qui peut ne pas refléter la tendance générale. Quoi qu'il en soit, le constat est unanime. Il existe bel et bien une différence salariale entre les migrants de retour et les non migrants. Toutefois, plusieurs facteurs rentrent en jeu.

Co, Gang et Yun (1998), qui sont parmi les premiers à avoir traité cette question dans le cas de la Hongrie, en utilisant l'enquête Ménages, trouvent déjà dans cette histoire une différence de genre. Chez les hommes, le gain salarial ne semble significatif que pour ceux qui viennent des pays non européens de l'OCDE. Ce gain représente environ 46% par rapport à ceux qui n'ont pas été à l'étranger. Chez les femmes, par contre, ce résultat est généralisé, mais la taille du gain diffère selon le pays de l'émigration. Il faut noter que Co et al (1998) ont pris en compte deux (02) hypothèses capables de générer des biais de sélection à savoir le fait que les travailleurs ayant une expérience à l'étranger peuvent avoir le même rendement sur le marché de travail national que s'ils sont restés chez eux. Et le fait, que le demandeur d'emploi fait un choix de sélection, dès le début, des postes de travail offerts à lui. Ainsi, « le terme d'erreur dans l'équation de gain est lié à la fois à la décision de travail (self-selection) et à la décision de migration » (Co et al ; 1998).

Barrett et O'Connell (2001) font le même constat dans une étude sur plus de 800 individus Irlandais. Les migrants de retour hommes ont un avantage salarial de 10% par rapport aux non migrants ; et de 15% pour ceux qui ont migré pour principale cause de travail. Cependant, ce résultat ne semble pas s'appliquer aux femmes dans le cas de la Hongrie aussi. Ils pensent que l'effet signal<sup>1</sup> ou la self selection sont peu probables d'expliquer ce phénomène. L'effet de l'acquisition du capital humain demeure le plus convainquant.

Hazans (2008) et Kauhanen et Kangasniemi (2013), pensent qu'il y a trois (03) principales explications à ce phénomène :

- Les migrants de retour peuvent se permettre de chercher un emploi plus longtemps grâce à une épargne obtenue d'un salaire de réserve élevé au pays d'accueil ;
- Les migrants semblent accorder beaucoup plus d'importance au salaire, qu'aux non migrants, par rapport aux autres critères de recherche d'emploi.
- Ils montrent un degré plus fort de confiance et d'initiatives et visent toujours plus haut espérant atteindre le niveau de vie du pays d'accueil.

Ces auteurs soulignent aussi la significativité négative de l'effet de sélection dans l'équation de gain des migrants de retour dans le cas de la Lettonie et l'Estonie respectivement. Iara (2006) fait le même constat qui paraît concluant vu que c'est la seule étude faite sur un panel de pays (les pays de l'UE-15 plus la Norvège, la Suisse et l'Islande). Elle souligne l'exception des migrants de retour non instruits qui se retrouvent dans une situation pire que les non migrants sur le marché de travail du pays d'origine. D'autre part, si on considère le double biais de sélection (décision d'émigration et décision de retour), le gain y est toujours et il est encore plus important (il représente 30% dans le cas de l'Égypte : Wahba, 2015).

Lucas (2005) de son côté se demande en regardant le résultat d'Azam (1991), qui constate que les employeurs nationaux préfèrent recruter des émigrés rentrés au pays plutôt que des non migrants, si cela est dû au fait que les migrants de retour sont 'plus performants' ou simplement 'plus dynamiques'. Lucas pense donc que "soit l'expérience migratoire a une valeur intrinsèque, soit que les migrants étaient, même avant la migration, les personnes les plus dynamiques"<sup>2</sup>.

Assurément, toutes les analyses existantes s'entendent, de ce fait, sur la même conclusion hormis la différence dans l'ampleur de gain par rapport au pays, au genre et à la nature du travail<sup>3</sup>. La sélection positive au recrutement en revanche est contestée par De Coulon et Piracha (2002) qui relèvent plutôt une sélection négative des migrants de retour par rapport aux non migrants en Albanie, hormis l'évidence qu'ils gagnent plus en moyenne. Ils soulignent également que "les travailleurs non migrants auraient un salaire deux (02) fois plus important s'ils avaient migré puis sont rentrés au pays"<sup>4</sup>. Il convient de préciser toutefois que le cas spécial de l'Albanie ne peut être pris comme référence étant donné que l'ampleur des migrations temporaires albanaises atteint le tiers de la population active (Iara, 2006).

Tout bien considéré, si les migrants maghrébins reviennent pour investir au pays d'origine, selon des résultats obtenus à partir de l'enquête MIREM<sup>5</sup>, ils peuvent aussi revenir pour occuper des emplois salariés. La migration de retour obéit à un 'calcul de gain' tout comme l'émigration. Les migrants ne se lanceraient pas dans cette expérience et ne supporteraient pas les coûts de la migration seulement s'ils assurent une amélioration dans leur rémunération au retour dans leur pays d'origine relativement au niveau de vie national, grâce à l'expérience et aux qualifications acquises durant le séjour migratoire (De Coulon et Piracha ; 2002).

Il est vrai aussi que ces «facteurs» n'interviennent pas de manière «isolés» dans la détermination des décisions des migrants. Le contexte historique aussi contribue d'une manière parfois très forte.

C'est à ce niveau d'analyse qu'on peut éventuellement construire un rapport entre la migration et le développement économique du pays d'origine, et ce dans le cadre de la nouvelle stratégie baptisée, depuis peu, de *triple gagnant*<sup>6</sup> – le travailleur migrant d'abord, le pays d'origine et le pays d'accueil.

Il est clair que les salariés ne constituent qu'un segment des migrants de retour, en plus des employeurs, indépendants et des inactifs. La dimension de ce segment reste non évaluée à ce jour malgré les modules apportés aux statistiques des migrants dans les trois recensements des pays du Maghreb Central.

Notre étude est composée de deux sections. La première section est une tentative d'inventorier les variables les plus significatives permettant de singulariser la population cible, à savoir les travailleurs migrants de retour exerçant comme salariés dans les pays d'origine par rapport aux autres salariés non migrants. Dans un deuxième temps, nous ferons appel à un modèle d'analyse pour évaluer avec précision la nature de l'impact des savoirs exprimés conjointement par les connaissances et l'expérience professionnelle à l'étranger, sur le niveau des gains salariaux des travailleurs, en contrôlant les autres variables. En d'autres termes, nous essayerons de mesurer l'effet de ces deux variables en maintenant toutes choses égales par ailleurs.

## II- Approche méthodologique:

Dans le cadre d'un projet de recherche FEMISE sur la flexibilité du marché du travail et la concurrence sur le marché des biens et services au Maghreb Central (Algérie, Maroc et Tunisie), trois enquêtes appariées (employeurs-salariés) ont été réalisées en 2005 dans chaque pays selon la même méthodologie<sup>7</sup>. Ces enquêtes ne sont pas destinées uniquement aux migrants de retour. Elles sont construites à partir d'un échantillon probabiliste de salariés et d'employeurs (chefs d'entreprises). En d'autres termes, un échantillon non ciblé. Chose qui permet une vision globale et une comparaison entre les résidents et les migrants de retour et permet par conséquent d'apprécier l'ampleur du phénomène étudié.

Nous pouvons ainsi tirer profit de l'existence dans les échantillons d'un certain nombre de travailleurs qui ont séjourné auparavant à l'étranger et les comparer aux autres travailleurs; les chefs d'entreprise en revanche ne seront pas traités dans cet article.

Cependant, malgré un échantillon suffisamment grand de 2000 salariés dans chaque pays dont sa construction tient compte des critères d'âge, du sexe et du niveau d'instruction, les personnes déclarant avoir vécu à l'étranger sont peu nombreuses. Les 200 entreprises publiques et privées entrant dans le champ d'enquête sont celles de « 10 salariés ou plus » appartenant aux secteurs d'activité concurrentiels à savoir l'industrie, le BTP et les services représentatives dans les zones d'activité de tout le territoire. Ainsi, l'administration, l'agriculture et les entreprises monopolistiques sont exclus du champ de l'enquête.

La mobilité peut être saisie à partir de quelques questions portant sur la poursuite des études, l'exercice d'une activité économique, la durée du séjour à l'étranger et la date du retour dans le pays d'origine. Cette sélection de critères ne doit pas être confondue à une analyse des itinéraires ou des biographies des migrants de retour qui nécessitent une batterie de questions sur les profils, avant le départ pour l'étranger, durant le séjour à l'étranger et au retour dans le pays d'accueil. Par conséquent, il est nécessaire de signaler que l'analyse de l'effet du rendement de l'expérience migratoire sur la distribution des salaires au pays d'origine nécessite un certain nombre de contrôles statistiques. D'une part, la correction du biais de sélection, que nous avons longuement discuté plus haut, sollicite des variables non contenues dans notre base de données telles que: la décision d'émigration, la décision du retour au pays d'origine. D'autre part, on peut rencontrer le problème d'endogénéité lié à des qualités inobservables que le migrant pourrait acquérir dans le pays d'émigration et qui sont appréciées par l'employeur. Dans ce cas là aussi, il nous est impossible d'y remédier vu que la base n'est pas destinée à une étude du phénomène migratoire comme nous avons mentionné plus haut.

Cette base de données est certes un peu ancienne et comporte beaucoup de limites par rapport à notre étude. Toutefois, le phénomène exposé va être traité pour la première fois dans le cas des trois pays du Maghreb et aucune autre base ne nous donne la possibilité de faire une telle étude comparative.

## III- Les salariés de retour au Maghreb:

Ce travail est composé de deux sections. La première section est une tentative d'inventorier les variables les plus significatives permettant de singulariser la population cible, à savoir les travailleurs migrants de retour exerçant comme salariés dans les pays d'origine par rapport aux autres salariés non migrants. Dans un deuxième temps, nous ferons appel à un modèle d'analyse pour évaluer avec précision la nature de l'impact des savoirs exprimés conjointement par les connaissances et l'expérience professionnelle à l'étranger, sur le niveau des gains salariaux des travailleurs, en contrôlant les autres variables. Autrement dit, nous essayerons de mesurer l'effet de ces deux variables en maintenant toutes choses égales par ailleurs.

### **Ampleur et caractéristiques de la migration de retour chez les salariés.**

- **La poursuite des études à l'étranger:**

Cet indicateur possède un pouvoir explicatif puissant de l'employabilité des salariés. En effet, les études à l'étranger sont valorisantes dans les trois pays du Maghreb sur le marché du travail. Effet qui sera démontré dans le modèle que nous exposerons plus loin. (Voir tableau N.01 dans Annexe)

La part des salariés ayant poursuivi des études à l'étranger s'élève à 3.2% en moyenne au niveau des trois pays du Maghreb. Mais c'est au Maroc qu'on retrouve la plus grande proportion de salariés (3,7%) ayant fait des études à l'étranger. Les salariés tunisiens viennent en deuxième position avec 3,1% puis les Algériens avec seulement 2,8%. La troisième place de l'Algérie eu égard aux investissements des pouvoirs publics dans la formation à l'étranger jusqu'au milieu des années quatre-vingt peut paraître paradoxal. Cette place s'expliquerait par deux raisons majeures : (i) Cette formation a concerné beaucoup plus le secteur de l'enseignement et les grandes entreprises publiques qui sont exclus de notre champ et (ii) la propension au retour dans le pays d'origine est plus faible chez les Algériens (Latrèche, 2004) <sup>8</sup>.

- **Expérience professionnelle à l'étranger:**

L'expérience professionnelle des salariés maghrébins à l'étranger est une donnée importante pour la poursuite d'une carrière au pays. Dans les trois pays du Maghreb, cette expérience est valorisée, comme antécédent professionnel et pour le calcul de la retraite, selon les clauses des conventions sur la protection sociale des travailleurs<sup>9</sup>. Mais surtout à travers le savoir-faire acquis qui sera monnayé par le salarié à travers une meilleure rémunération. (Voir tableau N.02 dans Annexe)

La proportion des salariés ayant exercé une activité professionnelle à l'étranger reste encore très faible. Leur part correspond à 2,3% par rapport à l'ensemble des salariés interrogés au niveau du Maghreb. L'écart que nous observons entre les tableaux 1 et 2 provient du fait que ce n'est pas l'ensemble des salariés qui ont fait des études à l'étranger qui auraient aussi exercé une activité économique et réciproquement, ceux qui ont eu une expérience professionnelle à l'étranger n'ont pas forcément fait des études dans le pays d'accueil.

C'est en Tunisie qu'on retrouve la plus grande proportion de salariés (2,6%) ayant travaillé à l'étranger. Les salariés algériens viennent en deuxième position avec 2,3% puis les marocains avec seulement 2%.

Lorsqu'on compare l'âge moyen au premier emploi et l'âge moyen au départ à l'étranger, on s'aperçoit que pour les marocains et les tunisiens l'activité professionnelle a commencé dans le pays d'origine et précède donc le parcours migratoire. Pour les algériens c'est le contraire qui est observé, c'est-à-dire que le salarié de retour commence sa vie professionnelle dans son ancien pays d'accueil. Si pour les marocains et les tunisiens le départ différé peut s'expliquer par le coût de la migration qui nécessite donc une première épargne de la part du prétendant à la migration, pour les algériens l'existence de réseaux familiaux ou claniques expliquerait éventuellement un départ plus précoce.

La première conclusion qui ressort à la lecture de ces deux tableaux est que plus du tiers des étudiants maghrébins ayant fait leurs études à l'étranger et actuellement salariés dans leur pays d'origine n'ont pas exercé une activité professionnelle dans leur pays d'accueil. Les comportements d'activité des étudiants maghrébins à l'étranger dépendent du fait qu'ils soient ou non boursiers et du niveau de ces bourses mais aussi de la conjoncture économique dans les pays d'accueil. Il faut noter également que cette proportion est variable selon les pays. Ce sont les algériens qui ont le plus travaillé et les marocains le moins.

- **La durée de séjour à l'étranger:**

La durée de séjour à l'étranger est un indicateur puissant de l'expérience migratoire. Des variations peuvent être observées selon les pays. La question sur la durée de séjour à

l'étranger ne concerne que ceux qui déclarent avoir exercé une activité professionnelle dans le pays d'accueil, à l'exclusion des étudiants seulement. Malheureusement aucune question n'a été posée sur le type d'activité exercée. (Voir tableau N.03 dans Annexe)

A l'examen des résultats on constate que ce sont les salariés Algériens qui ont séjourné le plus longtemps à l'étranger (4,5 ans en moyenne) suivis par les Tunisiens (3,9 ans) mais avec une plus grande dispersion, puis les Marocains (3,8 ans). On peut confirmer donc que la durée de l'expérience migratoire a un impact certain sur la forme d'insertion des migrants de retour.

- **La période de retour au pays d'origine:**

Comme pour la question de la durée du séjour, la date du retour marque aussi une légère faiblesse de réponses enregistrées. (Voir tableau N.04 dans Annexe)

Les résultats obtenus ne sont pas inintéressants. Le retour des salariés Algériens est le plus ancien étant donné que 25% sont rentrés avant 1981 et 25% après 1996. Les retours les plus récents sont ceux des Marocains puisque 50% d'entre eux sont rentrés entre 1993 et 1999. Entre les deux, nous retrouvons les Tunisiens, qui sont revenus au pays entre 1986 et 1997. Les périodes de retour ont probablement eu un impact sur les modes d'insertion.

Par conséquent, On ne peut expliquer le retour par la conjoncture actuelle ni des pays d'accueil ni des pays d'origine. C'est en ce sens que la question du retour est aussi acyclique, exactement comme les transferts des migrants, qui sont fortement corrélés avec le retour. (Voir Graphique N.01 dans Annexe)

Il faut rappeler que le retour dont on parle ici concerne plusieurs strates de migrants correspondant à plusieurs vagues. C'est ainsi par exemple que la première vague correspond probablement aux retours aidés qu'ont connu les maghrébins en France à la fin des années soixante dix et au début des années quatre-vingt.

A partir de ces variables, nous avons pu construire d'autres variables telles que l'âge au départ et l'âge au retour.

L'âge moyen est légèrement plus faible pour les Marocains et identique pour les salariés de la Tunisie et de l'Algérie. A cette différence première, les salariés marocains enregistrent des niveaux supérieurs sur tous les autres plans, que ce soit pour l'âge au retour, l'âge au départ, l'âge au premier emploi ou l'âge d'arrêt des études. Ces moyennes comparées aux salariés n'ayant pas eu d'expérience professionnelle à l'étranger sont aussi intéressantes. Des écarts manifestes sont observés.

Dans les trois pays, les salariés ayant eu une expérience à l'étranger sont plus âgés en moyenne que ceux qui n'ont pas travaillé dans un autre pays (43 contre 36 ans en Algérie, 42 contre 35 ans en Tunisie, 37 contre 32 ans au Maroc). Ce qui montre que la migration de retour de salariés et leur réinsertion dans leur pays d'accueil dépend des contextes institutionnels. De même le profil des migrants de retour est différent de celui de l'ensemble des salariés. En particulier, leur niveau d'instruction est plus élevé.

D'autre part, le retour se fait au début ou au milieu de la vie active, probablement aussi à un moment charnière dans la vie familiale. En effet, au-delà d'un certain âge le retour devient problématique surtout pour le migrant marié avec des enfants scolarisés.

- **Expérience migratoire et lien avec le marché du travail dans le pays d'origine:**

Il est intéressant de savoir comment s'est effectuée l'insertion des migrants de retour par rapport à ceux qui n'ont pas migré. Pour pouvoir répondre à ces questionnements nous croiserons plusieurs variables avec les réponses à nos deux questions principales qui sont : avoir fait ou non des études à l'étranger et avoir travaillé ou non à l'étranger.

Plus du tiers de ceux qui ont fait des études à l'étranger se sont insérés directement dans leurs entreprises actuelles ce qui démontre si besoin est leur meilleure employabilité comparativement à ceux qui n'ont pas connu d'expérience migratoire. En effet la proportion de ceux qui ont connu le chômage est moindre (17,7%) que pour le reste des salariés (30,6%). Près d'un tiers a été salarié dans une autre entreprise moins que pour les

autres salariés. Par contre, l'auto emploi a été tenté par 6,7% de nos étudiants de retour contre seulement 4% pour leurs homologues (Voir annexe, tableau N°10).

Concernant les salariés de retour, 12,8 % d'entre eux ont expérimenté l'auto emploi, soit trois fois plus que pour les autres salariés. C'est dans la même proportion que certains se sont insérés dans l'entreprise actuelle directement après la fin de leurs études. Il s'agit probablement de personnes qui cumulaient travail et études à l'étranger. 18,8% ont connu une période de chômage mais près de la moitié étaient déjà salariés. On voit donc que les parcours sont différenciés et non linéaires. Ce qui insiste à plus de prudence quant à l'impact de la migration de retour sur le développement des pays d'origine (Voir annexe, tableau N°11).

L'intermédiation formelle (bureaux de placement) ou informelle (connaissances) est beaucoup moins utilisée par ceux qui ont une expérience migratoire par rapport à l'ensemble des autres salariés. En effet, plus des deux tiers des étudiants et plus de la moitié des travailleurs à l'étranger ont été recruté directement. Ce sont les locaux qui utilisent beaucoup plus les bureaux de placement (près de 12%) plus de deux fois que les ex expatriés. Ce qui démontre si besoin est la faible implication institutionnelle dans l'accompagnement des migrants de retour (Voir annexe, tableau N°12).

Que ce soit les anciens étudiants ou travailleurs à l'étranger, ils bénéficient de meilleures conditions de travail de tout point de vue (contrat de travail, assurances sociales, hygiène et sécurité, ...) que leurs homologues n'ayant pas eu d'expérience migratoire. Ce qui se traduit par une plus grande stabilité dans l'emploi occupé dans la mesure où peu d'entre eux ont l'intention de quitter leur entreprise actuelle (Voir annexe, tableau N°13).

- **Effet des études à l'étranger sur la rémunération:**

Dans une première analyse, une différence nette apparaît dans les niveaux de rémunération selon que les salariés ont effectué des études ou non à l'étranger. Cette différence est statistiquement significative dans les trois pays. Les graphiques suivants mettent en évidence les écarts observés dans les trois pays et ce, bien que les classes des salaires ne soient pas identiques, l'unité de mesure retenue (euros) permet une lecture comparative. (Voir Graphique N.02 dans Annexe)

Ce graphique illustre parfaitement les différences de rémunération en Algérie. La quasi majorité des salariés, ayant fait des études à l'étranger, se situe dans les tranches supérieurs à 200 Euros/mois, à l'opposé de ceux qui n'en ont pas fait, ils se trouvent dominants au bas de l'échelle.

La part la plus importante des salariés ayant fait des études à l'étranger est assez dominante dans la tranche 450 Euros. Plus au moins au Maroc et en Tunisie qui sont dans les tranches supérieures également, situés à plus de 310 euros/mois. Tout comme les rapports entre la poursuite des études à l'étranger, l'expérience professionnelle à l'étranger semble agir aussi sur le niveau des gains au retour dans le pays d'origine. (Voir Graphique N.03 et N.04 dans Annexe)

La discrimination est double dans la mesure où pour plus de la moitié, le salaire est complété par des primes exceptionnelles. Cette proportion n'est que d'un quart pour les autres salariés. (Voir tableau N.05 dans Annexe)

- **Effet de l'expérience professionnelle à l'étranger sur les salaires:**

Le classement des salariés, ayant une expérience professionnelle à l'étranger, sur l'échelle des rémunérations dans le pays d'origine est sans doute aussi l'un des principaux motifs à la prise de décision pour le retour. Le rapport entre l'expérience à l'étranger et l'échelle des gains est statistiquement significatif selon les déclarations des salariés. Qui plus est, ce salaire est complété pour 43% d'entre eux par des primes exceptionnelles contre seulement 25% pour les autres salariés. (Voir tableau N.06 dans Annexe)

- **Qualification de l'emploi occupé et travail à l'étranger:**

Pour les trois pays, le fait d'avoir travaillé ou pas à l'étranger a un impact significatif sur la qualification de l'emploi occupé dans le pays d'origine, même s'il est variable d'un pays à l'autre. C'est ainsi que près de 9% des cadres marocains ont eu une expérience professionnelle à l'étranger. Pour la Tunisie, la part des salariés dans l'encadrement des entreprises, bien que plus faible qu'au Maroc, domine l'ensemble des autres positions dans l'entreprise. (Voir Graphique N.05 dans Annexe)

Des observations similaires peuvent être relevées en croisant la qualification de l'emploi avec le fait d'avoir fait des études à l'étranger. Sans aucune surprise, les différences sont très significatives. (Voir tableau N.07 dans Annexe)

Dans les trois pays, une part importante de l'encadrement a effectué des études à l'étranger : 32.4 % au Maroc, 14,6% en Tunisie et seulement 8% en Algérie. De même l'emploi occupé est en meilleure adéquation avec la formation reçue relativement à leurs homologues. On peut affirmer donc que l'expérience migratoire a un effet positif sur l'employabilité des salariés. (Voir tableau N.08 dans Annexe)

#### **IV- Le modèle d'analyse statistique:**

L'équation que nous proposons d'estimer sur les données d'enquêtes est une équation de Mincer :

$$Y = a + b \text{ Education} + c \text{ Expérience} + d \text{ Genre} + u$$

La variable expliquée est traditionnellement le logarithme du salaire mensuel. Ici nous ne disposons pas du salaire exact, ce qui a une incidence sur la technique d'estimation, mais de la fourchette de salaires  $Y$  que les individus perçoivent selon cinq tranches. Du fait que les unités monétaires utilisées sont différentes d'un pays à l'autre, les tranches sont légèrement différentes ce qui ne permet pas de travailler sur un échantillon global regroupant les trois pays. (Voir Graphique N.06, N.07 et N.08 dans Annexe)

A la lumière de ces graphiques, nous pouvons relever que 60% des salariés algériens reçoivent entre 100 et 200 euros par mois. Un peu plus de 40% des salariés tunisiens reçoivent entre 110 et 190 euros par mois et environ 30% d'entre eux reçoivent entre 190 et 310 euros. Les salariés tunisiens sont donc un peu mieux rémunérés que les salariés algériens. Il faut noter que les taux de change utilisés sont les taux moyens de 2005 ; l'idéal aurait été de faire la conversion en termes de parité de pouvoir d'achat. Pour ce qui est de notre modèle estimé, les variables explicatives retenues sont les variables du capital humain traditionnelles. Il s'agit du niveau d'éducation atteint (Education) et le fait d'avoir ou non fait des études à l'étranger et de l'ancienneté dans l'entreprise (Ancienneté).

De même, le sexe de l'enquêté, l'existence d'un « contrat écrit » et l'expérience acquise à l'étranger complètent ce premier ensemble de variables explicatives. Ici, nous n'avons pas besoin de faire rentrer la variable « âge » car elle ne sert que comme proxy à l'expérience migratoire. Toutefois, l'expérience au carré est une variable essentielle pour voir la linéarité de cette dernière.

L'équation implicite que nous estimons est la suivante :

$$Y^* = a + b \text{ Education} + c \text{ Expérience} + d \text{ Genre} + u$$

Où  $Y^*$  est le revenu *non observé* en euro, et *éducation* (niveau et études à l'étranger), *Expérience* (à l'étranger, national hors entreprise et ancienneté dans l'entreprise) et *Genre*, les variables explicatives décrites précédemment. Ce que nous observons est la réponse des enquêtés à la question relative à leur salaire, plus précisément la tranche de salaire où ils se situent. Ainsi :

$Y = 1$  si  $Y^* < s_1$  euros

$Y = 2$  si  $s_1 < Y^* < s_2$  euros

$Y = 3$  si  $s_2 < Y^* < s_3$  euros

$Y = 4$  si  $s_3 < Y^* < s_4$  euros

$Y = 5$  si  $Y^* > 4$  euros

C'est pourquoi nous avons réalisé une série de régressions logistiques ordinales.

- **Résultats pour les salariés d'Algérie:**

Le modèle nous permet de mesurer l'impact de chaque variable (toutes choses égales par ailleurs) sur l'appartenance à une tranche de salaire. Les tranches de salaires étant classées des plus faibles aux plus élevées, un signe positif de l'estimateur pour une variable veut dire que celle-ci a un impact positif et réciproquement, le signe négatif s'interprète comme ayant un impact négatif. Le test de Wald va nous permettre de nous renseigner sur le seuil de significativité de l'estimateur obtenu. Pour les variables qualitatives, la dernière modalité est prise comme modalité de référence. (Voir tableau N.14 dans Annexe)

C'est ainsi qu'on peut affirmer que les salaires des hommes sont plus élevés que ceux des femmes. Plus le niveau d'instruction baisse par rapport à ceux ayant effectué un troisième cycle universitaire plus l'impact est négatif sur les salaires perçus. Le différentiel entre le deuxième et le troisième cycle n'est pas significatif. Le fait d'avoir fait des études à l'étranger a un impact positif par rapport à ceux qui n'en ont pas fait.

Concernant les variables quantitatives, le paramètre estimé mesure l'impact d'une augmentation unitaire de la variable indépendante sur la variable dépendante (les tranches de salaire dans notre cas). Les quatre variables utilisées sont mesurées en nombre d'années (expérience professionnelle à l'étranger EPE, EPE au carré, l'expérience professionnelle dans le pays d'origine mais hors entreprise actuelle, ancienneté dans l'entreprise actuelle).

Le nombre d'années travaillées à l'étranger a un impact significativement positif sur les salaires perçus, mais cet impact n'est pas linéaire et diminue avec le temps. L'expérience nationale qu'elle soit dans l'entreprise ou hors entreprise a aussi un impact positif bien que plus faible que pour l'expérience à l'étranger.

- **Résultats pour les salariés de la Tunisie:**

Le modèle pour la Tunisie est significatif pour l'ensemble des variables utilisées.

On retrouve donc l'impact positif de l'éducation c'est-à-dire que plus le niveau d'instruction diminue (le troisième cycle supérieur étant pris comme référence) plus les salaires diminuent (appartiennent aux tranches inférieures). Les études à l'étranger sont mieux valorisées. La discrimination salariale est en faveur des hommes.

Plus le nombre d'années travaillées à l'étranger augmente mieux est payé le salarié, mais l'augmentation de son salaire diminue avec le temps. Autrement dit, l'augmentation des salaires n'est pas proportionnelle au nombre d'années passées à l'étranger.

- **Résultats pour les salariés du Maroc:**

Pour le cas des salariés marocains ce sont les études à l'étranger qui sont le mieux valorisées en termes de salaire escompté.

Par contre l'impact du niveau d'instruction est moins net même si pour l'ensemble des modalités les paramètres estimés sont significativement négatifs. Il est à noter que l'échantillon marocain est le plus faible et les non réponses plus nombreuses.

La discrimination à l'encontre des femmes y est présente.

On constate également que c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui est le mieux valorisée et non pas l'expérience acquise à l'étranger. Or, l'expérience acquise hors de l'entreprise actuelle a un impact positif mais faible.

- ❖ **Synthèse:**

L'ensemble des variables du modèle sont significatives pour les trois pays sauf l'expérience à l'étranger pour les salariés marocains.

Si nous acceptons l'hypothèse que les salaires versés reflètent la productivité du salarié, on peut affirmer que (Voir tableau N.09 dans Annexe):

1/ l'expérience acquise à l'étranger a un impact positif sur la productivité mais que cet impact n'est pas linéaire. C'est-à-dire que le salaire que touche un salarié croît avec le

nombre d'années travaillées hors de son pays mais que cette croissance diminue avec le temps. En d'autres termes, il y a un nombre optimal d'années de travail à l'étranger pour ceux qui ont un projet de retour, du point de vue des gains escomptés.

2/ le nombre d'années travaillées dans le pays d'origine mais hors de l'entreprise actuelle a un impact positif sur le niveau de salaire.

3/ l'ancienneté dans l'entreprise a un impact positif sur les salaires.

4/ les salaires croissent avec le niveau d'instruction du salarié.

5/ le fait d'avoir fait des études à l'étranger a un impact positif sur les salaires mais avec un seuil de significativité plus faible pour les algériens. Cette remarque est intéressante à plus d'un titre. Est-ce là une des raisons d'une plus faible propension au retour des algériens ?

6/ les hommes touchent des salaires plus élevés que les femmes toutes choses égales par ailleurs. Ce qui est un résultat quasi-universel. Il s'expliquerait par des durées d'inactivité (le nombre d'année d'expérience totale est obtenu par soustraction de l'âge au premier travail de l'âge actuel) plus élevées chez les femmes du fait, en particulier, des maternités.

## V- Conclusion:

Les premiers enseignements que nous pouvons tirer de ce travail sont d'ordre méthodologique. En effet, à partir d'une enquête sur la flexibilité du marché du travail au Maghreb sur un petit échantillon mais de type aléatoire, nous avons pu mettre en exergue que les durées moyennes des expériences migratoires pour les salariés sont relativement faibles, d'où l'invisibilité de ce segment à travers les recensements généraux de population qui n'observent que les mouvements survenus dans une période décennale ou au mieux quinquennale comme pour le dernier recensement algérien. Plus explicitement, le migrant est recensé à partir de son lieu de résidence au moment du recensement précédent. Or, entre les deux recensements, il a pu faire des allers-retours, étant donné que la période optimale d'immigration varie entre 3 et 5 ans. Par conséquent, ces expériences de migration de courte durée ne sont pas prises en compte. Nous en déduisons que le nombre des migrants de retour tiré à partir des données de recensement est quelque peu biaisé. Il peut être beaucoup plus important que celui qu'on connaît. L'introduction de quelques questions filtres sur la migration peut donc être introduite à bon escient dans les enquêtes emploi qui concernent des échantillons conséquents.

Le deuxième enseignement concerne les résultats proprement dit de nos investigations qui méritent d'être approfondis en introduisant les variables concernant les caractéristiques des entreprises. En effet, Les enquêtes ont été réalisées de manière à pouvoir croiser une information émanant des individus et des entreprises. Nous pouvons donc élargir le modèle en utilisant comme variables explicatives des variables individuelles (variables salarié) et des variables entreprise. Telles que les caractéristiques de l'entreprise ou la dynamique concurrentielle et le travail flexible.

Le dernier enseignement qui ressort réside dans l'importance accordée à la formation à l'étranger dans la rémunération des salariés. Ce résultat nous pousse à la réflexion pour revoir et documenter les politiques d'émigration.

## - ANNEXES :

**Tableau N° 1: Proportion de ceux qui ont poursuivi des études à l'étranger dans les pays du Maghreb parmi les salariés de l'échantillon**

	Algérie		Tunisie		Maroc		Maghreb	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
salariés	57	2,8	58	3,1	59	3,7	174	3,2

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005.

**Tableau N° 2: Proportion de ceux qui ont eu une expérience professionnelle à l'étranger dans les pays du Maghreb parmi les salariés de l'échantillon**

	Algérie		Tunisie		Maroc		Maghreb	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
salariés	45	2,3	49	2,6	31	2,0	125	2,3

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005.

**Tableau N° 3: Nombre d'années passées à l'étranger selon les pays**

		Salariés marocains	Salariés tunisiens	Salariés algériens
N	échantillon	24	39	44
Moyenne		3,79	3,93	4,5
Erreur type de la moyenne		0,634	0,645	0,697
Quartiles	25	2	1	2
	50	3	2	3
	75	5,5	5	5,75

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N° 4: Année du retour dans le pays d'origine pour les salariés et les employeurs**

		Salariés algériens	Salariés marocains	Salariés tunisiens
N	échantillon	40	17	43
Quartiles	25	1981	1993	1986
	50	1987	1998	1991
	75	1996	1999	1997

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°5: Répartition des salariés selon qu'ils perçoivent ou non des primes exceptionnelles en nature ou en espèces et selon les études à l'étranger**

Depuis un an, en plus de votre salaire percevez-vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces			Etudes à l'étranger		Total
			Oui	Non	
Oui	Effectif		85	1226	1311
	% dans Etude à l'étranger		54,10%	24,50%	25,40%
Non	Effectif		72	3782	3854
	% dans Etude à l'étranger		45,90%	75,50%	74,60%
<b>Total</b>	Effectif		<b>157</b>	<b>5008</b>	<b>5165</b>
	% dans Etude à l'étranger		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°6: Répartition des salariés selon qu'ils perçoivent ou non des primes exceptionnelles en nature ou en espèces et selon le Travail à l'étranger**

Depuis un an, en plus de votre salaire percevez-vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces			Travail à l'étranger		Total
			Oui	Non	
Oui	Effectif		49	1257	1306
	% dans Travail à l'étranger		43,0%	25,0%	25,4%
Non	Effectif		65	3761	3826
	% dans Travail à l'étranger		57,0%	75,0%	74,6%
<b>Total</b>	Effectif		<b>114</b>	<b>5018</b>	<b>5132</b>
	% dans Travail à l'étranger		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°7 : Répartition des salariés selon que leur emploi soit ou non en relation avec la formation reçue et selon qu'ils aient ou non fait des Etudes à l'étranger**

Emploi en relation avec la formation			Etudes à l'étranger		Total
			Oui	Non	
Oui	Effectif		139	3117	3256
	% dans Etude à l'étranger		85,3%	67,4%	68,0%
Non	Effectif		24	1506	1530
	% dans Etude à l'étranger		14,7%	32,6%	32,0%
Total		Effectif	<b>163</b>	<b>4623</b>	<b>4786</b>
		% dans Etude à l'étranger	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005.

**Tableau N°8: Répartition des salariés selon que leur emploi soit ou non en relation avec la formation reçue et selon qu'ils aient ou non travaillé à l'étranger**

Emploi en relation avec la formation			Travail à l'étranger		Total
			Oui	Non	
Oui	Effectif		82	3164	3246
	% dans Travail à l'étranger		73,9%	68,1%	68,3%
Non	Effectif		29	1480	1509
	% dans Travail à l'étranger		26,1%	31,9%	31,7%
Total		Effectif	<b>111</b>	<b>4644</b>	<b>4755</b>
		% dans Travail à l'étranger	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°9: effets des variables estimés par la régression logistique ordonnée pour les salariés maghrébins**

		Algérie	Maroc	Tunisie
<b>Emplacement</b>	Expérience à l'étranger	+ ***	Ns	+ **
	Expérience à l'étranger (au carré)	-***	Ns	-**
	Expérience nationale hors Entreprise actuelle	+ ***	+ ***	+ ***
	Ancienneté dans l'entreprise actuelle	+ ***	+ ***	+ ***
<b>Sexe</b>	Masculin vs féminin	+ ***	+ ***	+ ***
<b>Niveau d'instruction</b>		+ ***	+ ***	+ ***
<b>Etude à l'étranger</b>	Oui vs non	+ *	+ ***	+ **

\*\*\* Seuil de significativité à 1%, \*\* 5%, \* 10% ;

**Tableau N°10: Répartition des salariés selon leur situation avant d'entrer à l'entreprise actuelle et selon qu'ils aient effectué ou non des études à l'étranger**

Situation de l'employé avant d'entrer à l'entreprise		Etudes à l'étranger		Total
		Oui	Non	
Etudiant	Effectif	64	999	1063
	%	39,0%	19,4%	20,0%
Chômeur	Effectif	29	1575	1604
	%	17,7%	30,6%	30,2%
Salarié	Effectif	53	1871	1924
	%	32,3%	36,4%	36,3%
Travailleur au noir (Non déclaré)	Effectif	2	331	333
	%	1,2%	6,4%	6,3%
Indépendant	Effectif	11	207	218
	%	6,7%	4,0%	4,1%
Autres	Effectif	5	156	161
	%			

	%	3,0%	3,0%	3,0%
Total	Effectif	164	5139	5303
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°11 : répartition des salariés selon leur situation avant d'entrer à l'entreprise actuelle et selon qu'ils aient travaillé ou non à l'étranger**

Situation de l'employé avant d'entrer à l'entreprise		Travail à l'étranger		Total
		Oui	Non	
Étudiant	Effectif	15	1034	1049
	%	12,8%	20,1%	19,9%
Chômeur	Effectif	22	1575	1597
	%	18,8%	30,6%	30,3%
Salarié	Effectif	53	1862	1915
	%	45,3%	36,1%	36,3%
Travailleur au noir (Non déclaré)	Effectif	4	327	331
	%	3,4%	6,3%	6,3%
Indépendant	Effectif	15	202	217
	%	12,8%	3,9%	4,1%
Autres	Effectif	8	154	162
	%	6,8%	3,0%	3,1%
Total	Effectif	117	5154	5271
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°12: Répartition des salariés selon le mode de recrutement et selon qu'ils aient ou non fait des études à l'étranger**

Comment avez vous trouvé cette emploi		Etude à l'étranger		Total
		Oui	Non	
Recrutement direct ou entretien	Effectif	112	2475	2587
	%	68,3%	48,8%	49,4%
Par l'intermédiaire des bureaux du travail	Effectif	9	601	610
	%	5,5%	11,9%	11,7%
Par l'intermédiaire d'agences responsable de la formation	Effectif	2	88	90
	%	1,2%	1,7%	1,7%
Connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur	Effectif	18	885	903
	%	11,0%	17,5%	17,3%
Par l'intermédiaire de la famille ou amis	Effectif	23	1019	1042
	%	14,0%	20,1%	19,9%
Total	Effectif	164	5068	5232
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

**Tableau N°13: Répartition des salariés selon le mode de recrutement et selon qu'ils aient ou non travailler à l'étranger**

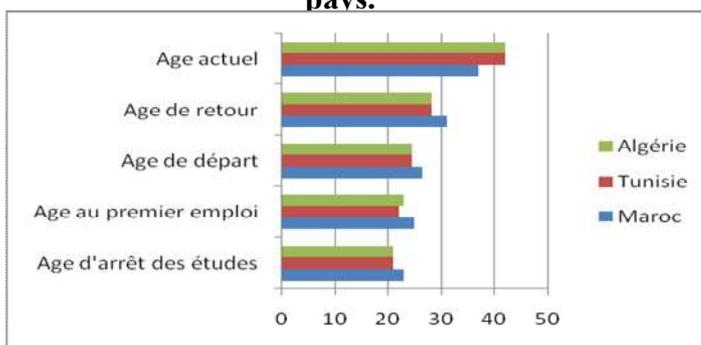
Comment avez vous trouvé cet emploi		Travail à l'étranger		Total
		Oui	Non	
Recrutement direct ou entretien	Effectif	60	2504	2564
	%	50,4%	49,3%	49,3%
Par l'intermédiaire des bureaux du travail	Effectif	8	597	605
	%	6,7%	11,7%	11,6%
Par l'intermédiaire d'agences responsable de la formation	Effectif	5	86	91
	%	4,2%	1,7%	1,7%
Connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur	Effectif	28	877	905
	%	23,5%	17,3%	17,4%
Par l'intermédiaire de la famille ou amis	Effectif	18	1018	1036
	%	15,1%	20,0%	19,9%
Total	Effectif	119	5082	5201
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Exploitation des données de l'enquête Roses/FEMISE, 2005

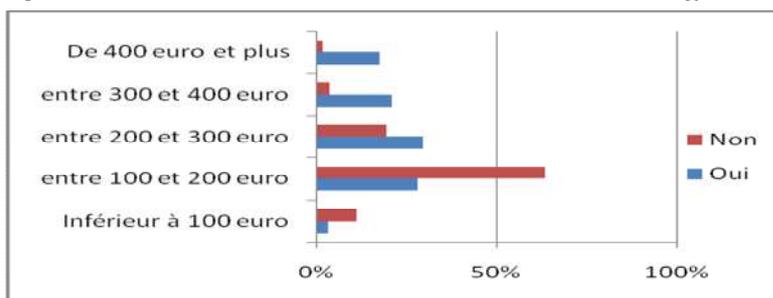
**Tableau N°14: Qualité des modèles**

Récapitulatif du traitement des observations des salariés	Algérie				Tunisie				Maroc				
	Valide	Manquant	Total		Valide	Manqua	Total		Valide	Manqu	Total		
	1854	169	2023		1471	451	1922		1405	235	1640		
Informations d'ajustement de modèle	Modèle	-2log-vraisemblance	Chi-Square	ddl	Sig.	-2log-vraisemblance	Chi-Square	ddl	Sig.	-2log-vraisemblance	Chi-Square	ddl	Sig.
	Seulement la constante	3365,382				3190,752				3163,716			
	Final	2635,942	729,4	12	0	2116,306	1074,45	12	0	2484,212	679,5	12	0
Qualité d'ajustement		Chi-Square	ddl	Sig.	Chi-Square	ddl	Sig.	Chi-Square	ddl	Sig.			
	Pearson	5490,9	4600	0	5921,169	4044	0	5865,362	3636	0			
	Déviance	2273,411	4600	1	1871,921	4044	1	2168,919	3636	1			
Pseudo R-deux	Cox et Nagelkerke	0,325			Cox et Nagelkerke	0,518			Cox et Nagelkerke	0,383			
	McFadden	0,369			McFadden	0,57			McFadden	0,414			
		0,184				0,304				0,185			

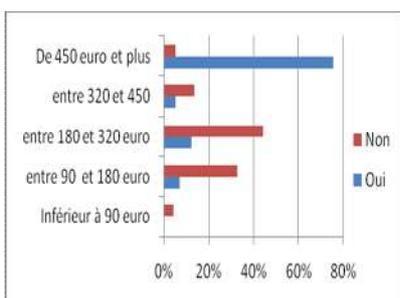
**Graphique N° 1: Synopsis des principales caractéristiques des salariés de retour selon les pays.**



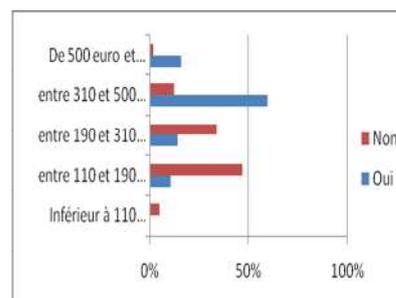
**Graphique N° 2. Niveau de salaire selon études à l'étranger en Algérie**



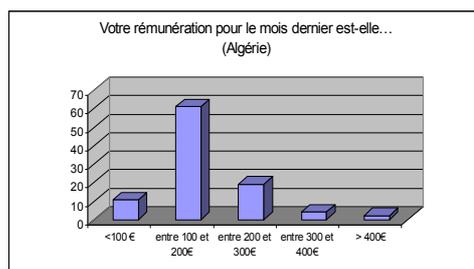
**Graphique N° 3 Niveau des salaires selon études à l'étranger au Maroc**



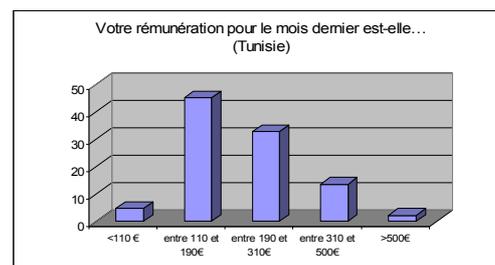
**Graphique N° 4 Niveau des salaires selon études à en Tunisie**



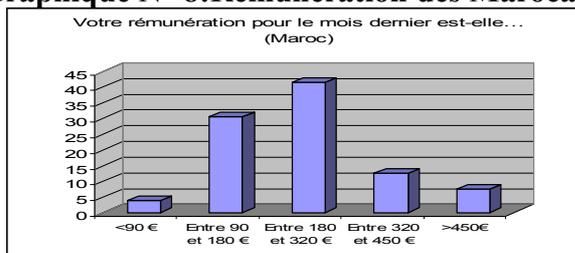
**Graphique N° 6**  
**Rémunération des Algériens**



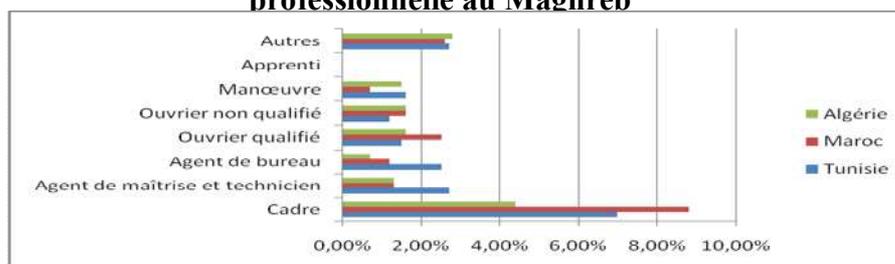
**Graphique N° 7**  
**Rémunération des Tunisiens**



**Graphique N° 8: Rémunération des Marocains**



**Graphique N° 5: Rapport entre le fait d'avoir travaillé à l'étranger et la qualification professionnelle au Maghreb**



### - Références Bibliographiques:

- 1- Borjas George J, 2011. "The labor market impact of immigration". Labor Market Policy Core Course: Creating Jobs in a Post-Crisis World. Washington, D.C. World Bank HQ-Room I2-250.
- 2- Borjas George J. Grogger Jeffrey, Hanson H Gordon, 2008. "Imperfect substitution between immigrants and natives: a reappraisal". NBER Working Paper No. 13887.
- 3- Boubakri Hacene, 2004. "Remises migratoires, équilibres macro-économiques et développement régional en Tunisie " pp.95-114, in Musette M.S (Ed) Les maghrébins dans la migration internationale, CREAD, Alger, 210p.
- 4- Cassarino J-P. **Migrants de retour au Maghreb : Réintégration et enjeux de développement** (Rapport général 2007). Européen University Institute. Robert Schuman Centre for Advanced Studies.
- 5- CERED, HCP. 2006. **La réinsertion des migrants de retour au Maroc : Analyse des résultats de l'Enquête sur la Migration de Retour des Marocains Résidant à l'Etranger de 2003-2004 : Exemple des régions du Grand Casablanca et de Sous-Massa-Draa**, CERED/HCP, Rabat, 154p.
- 6- Césari, Joselyne. (éd.), 2002, **La Méditerranée des réseaux. Marchands, entrepreneurs et migrants entre l'Europe et le Maghreb**, Maisonneuve et Larose, Paris.
- 7- Charef Mohamed. "Les migrations qualifiantes au Maghreb: entre 'Fuite de compétence' ou 'mobilité de compétence'". Communication Conférence UEPA, Arusha, Tanzanie, 2007.
- 8- CNES, 2003. **La communauté algérienne établie en France: quel apport dans le développement économique et social de l'Algérie ?** 22ème Session Conseil National Economique et Social, Alger.
- 9- De Coulon Augustin et Matloob Piracha, 2002. "Self-Selection and the Performance of Return Migrants: The Case of Albania". Department of Economics, University of Kent.
- 10- FEMISE 2, 2004-2005. **Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services : impact sur les conditions de travail et le développement du secteur informel en Algérie, au Maroc et en Tunisie**. Research n°FEM22-20 Directed By Université de Paris 1-Panthéon-Sorbonne, ROSES, France.

- 11- Fondation Hassan II. 2005. **Marocains de l'extérieur & Développement : Pour une nouvelle dynamique de l'investissement**, Rabat.179p.
- 12- Khachani Mohamed, 2007. "Les liens entre Migration et Développement en Afrique du Nord", Rapport Final, 37p. UNECA, Rabat.
- 13- Hammouda Nacer Eddine, 2008. "Migration Circulaire en Algérie", CARIM/IUE Florence, Italie.
- 14- Labdelaoui Hocine, 2007. "Le retour des émigrés algériens, analyse des tendances des dix dernières années", communication colloque international en hommage à Abdelmalek Sayad sur le thème : émigration –immigration, une anthropologie de l'absent, Alger les 4, 5,6 juin 2007.
- 15- Latreche Abdelkader, 2004. "Le devenir des étudiants Maghrébins en France" pp.149-181, in Musette M.S (Ed) Les maghrébins dans la migration internationale, CREAD, Alger, 210p.
- 16- Lucas Robert E. B, 2005. "Migration internationale vers les pays à haut revenu : quelles conséquences pour le développement économique des pays d'origine ?". Revue d'économie du développement 2005/4 (Vol. 13).
- 17- Musette Mohamed Saïb, 2007. "Les comportements d'entrepreneuriat des migrants de retour au Maghreb", 3e consultation régionale, MIREM/IUE Florence, Italie, 2007.
- 18- N. A. Benhaddad. "Contribution des migrants de retour au développement de leurs pays d'origine ; étude comparative entre les pays du Maghreb, l'Algérie, la Tunisie et le Maroc » dans « Les migrations vues du Sud », Numéro double 69-70 Insaniyat.Juillet-Décembre 2015.
- 19- Piyasiri Wickramasekara, 2011. **Circular migration: a triple win or a dead end?** ; International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2011. (GURN discussion paper; no.15).
- 20- Santelli Emanuelle. 2007. "Investir en Algérie ou comment est repensé le lien avec le pays d'origine". pp54-65 in Hommes & Migration N° 1266 Nouvelles Figures de l'immigration en France et en méditerranée, Paris.
- 21- Union Européenne. **Directive du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié**, CCE, Com 2007(final), 2007/0228 CNS.

## - Notes:

<sup>1</sup>. Les employeurs peuvent percevoir l'expérience professionnelle à l'étranger comme un signal de productivité élevée ou pour d'autres considérations inobservables.

<sup>2</sup>. Lucas Robert E. B, 2005. "Migration internationale vers les pays à haut revenu : quelles conséquences pour le développement économique des pays d'origine ?". *Revue d'économie du développement* 2005/4 (Vol. 13). Consulté en ligne <file:///F:/Documents/migration%20et%20d%C3%A9veloppement/Migration%20internationale%20vers%20les%20pays%20%C3%A0%20haut%20revenu%C2%A0%20%20quelles%20cons%C3%A9quences%20pour%20le%20d%C3%A9veloppement%20%C3%A9conomique%20des%20pays%20d'origine%C2%A0%20-%20Cairn.info.htm>. Paragraphe 85.

<sup>3</sup>. Hazans (2008) parle même d'une différence salariale entre les migrants de retour eux même. Les migrants de retour faisant un travail manuel bénéficient d'un avantage salarial plus élevé que ceux qui occupent des emplois techniques, de gestion ou autre.

<sup>4</sup>. De Coulon Augustin et Matloob Piracha, 2002. "Self-Selection and the Performance of Return Migrants: The Case of Albania". *Department of Economics, University of Kent*.

<sup>5</sup>. N. A. Benhaddad. "Contribution des migrants de retour au développement de leurs pays d'origine ; étude comparative entre les pays du Maghreb, l'Algérie, la Tunisie et le Maroc ». Mémoire de Magister. ENSSEA. Alger. 2013.

<sup>6</sup>. On a toujours parlé de Win-Win (double gagnant) en parlant des gains des deux pays, en occultant le migrant. Avec les Win-Win-Win (Triple gagnant), le migrant serait aussi pris en compte parmi les gagnants (Newland, Agunias et al. 2008b et autres) selon P, Wickramasekara (2011) qui considère tout de même que cette approche est un peu exagérée.

<sup>7</sup>. Ces enquêtes ont été réalisées sous la direction du ROSES (Research Centre On Transition And Development Economics) en partenariat très étroit avec le CREAD en Algérie, le CREQ au Maroc et l'ISTIS en Tunisie.

<sup>8</sup>. Latreche A., 2004, « **Le devenir des étudiants Maghrébins en France** », Alger.

<sup>9</sup>. Cf. l'analyse comparative de S. MUsETTE : Rapport sur les législations de la migration de main d'œuvre dans les pays du Maghreb Central, OIT, 2006.