

# NOTE D'ORIENTATION

## DONNÉES PROBANTES, PRATIQUES ET CONSEILS POUR L'ÉLABORATION DES POLITIQUES



# FEMMES MIGRANTES: APPEL À COMPÉTENCES

## Le rôle des systèmes d'éducation et de formation

## 1. Compétences des femmes migrantes

Sur la base d'entretiens menés par l'ETF en 2023 avec 58 femmes migrantes de Géorgie, du Maroc et de Tunisie, cette note d'orientation présente des conclusions et des recommandations visant à améliorer le développement et la reconnaissance des compétences des femmes migrantes, tout au long du trajectoire migratoire. En mettant en lumière les perspectives des femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées et souvent négligées, elle offre des pistes aux décideurs politiques, aux organisations de la société civile, aux services de l'Union européenne et aux bailleurs de fonds internationaux pour favoriser la promotion de voies légales de migration de travail pour ces femmes.

*'Tout est difficile dans un pays étranger et sur une terre étrangère.'*

*Une migrante saisonnière géorgienne*

Les femmes migrantes font face à divers défis, notamment des opportunités d'éducation et d'amélioration des compétences limitées, ainsi qu'une sous-utilisation de leurs compétences. Dans ce contexte, il est impératif que les décideurs politiques redoublent d'efforts pour améliorer l'évaluation des compétences et exploiter les connaissances et l'expertise des migrantes, dans le but de créer un environnement bénéfique pour les migrantes elles-mêmes, les pays d'origine et les pays de destination.

## 2. Les femmes dans la migration internationale de main-d'œuvre: Cartographie des besoins en compétences

Pour l'année 2019, les données de l'OIT ont indiqué que les femmes représentaient 41,5% de la population des travailleurs migrants, avec un taux de participation au marché du travail inférieur à celui des hommes (59,8 % contre 77,5 %). Les femmes sont de plus en plus nombreuses à migrer de manière indépendante pour travailler, mais les données et les politiques visant à répondre à leurs besoins en compétences sont peu nombreuses, notamment pour les femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées.

*'Je pourrais migrer vers un autre pays afin d'explorer de nouvelles cultures et d'acquérir des compétences différentes. L'objectif de cette émigration serait d'améliorer mon niveau de compétences et ma valeur.'*

*Une migrante potentielle marocaine*

Consciente du rôle important du développement des compétences dans l'autonomisation des femmes migrantes et dans l'amélioration de leurs opportunités économiques, l'étude réalisée par l'ETF intitulée "Les femmes migrantes en tant qu'apprenantes : Parcours individuels et perspectives" s'est penchée sur les compétences et les qualifications des femmes migrantes à travers une analyse documentaire approfondie ainsi que des entretiens

ethnographiques. Les pays sélectionnés pour cette étude, à savoir la Géorgie, le Maroc et la Tunisie, se sont révélés être des terrains d'observation particulièrement pertinents. Ces pays sont en effet engagés dans un dialogue politique avancé sur la gestion de la migration de la main-d'œuvre avec l'Union européenne et entretiennent des flux migratoires importants avec les pays européens.

Afin de présenter une diversité d'informations et de perspectives, trois sous-groupes distincts de femmes migrantes ont été identifiés, représentant différents profils socio-économiques, en collaboration avec les autorités nationales et les délégations de l'Union européenne dans chaque pays conformément à leurs attentes spécifiques. En Géorgie, la recherche a porté sur les travailleuses migrantes saisonnières dans le secteur agricole et les aidantes qui retournent dans leur pays d'origine ; au Maroc et en Tunisie, elle a couvert à la fois les migrantes saisonnières et les migrantes potentielles.

Le rapport a exploré diverses questions interdépendantes concernant les compétences et les qualifications acquises avant la migration, leur pertinence par rapport aux choix migratoires et les compétences nécessaires pour améliorer l'expérience

migratoire. Les entretiens ont été menés en présentiel et la méthode de "boule de neige" a été utilisée pour identifier les candidates. Pour plus d'informations sur la méthodologie et les résultats, les intéressés peuvent se référer à l'ETF. Le rapport analytique transnational et les sections nationales sont disponibles sur le site web de l'ETF.

Tout en reconnaissant les contraintes liées au nombre limité de personnes interviewées dans le cadre de cette étude, les résultats et les recommandations des trois pays visent à fournir des éléments pouvant être précieux pour d'autres pays partenaires de l'ETF et pour les États membres de l'Union européenne dans le développement d'interventions et de politiques ciblées.

### 3. Le potentiel des femmes migrantes : Perspectives de la Géorgie, du Maroc et de la Tunisie

Les 26 **travailleuses saisonnières** interviewées sont engagées dans des emplois temporaires à l'étranger dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme, pour une durée de 3 à 6 mois, souvent renouvelable. Elles résident généralement dans des zones rurales, la plupart sont mariées et ont des enfants. Leur statut professionnel varie du chômage à des emplois temporaires ou permanents. Les femmes géorgiennes ont un niveau d'éducation secondaire et supérieur, les migrantes tunisiennes ont des niveaux d'éducation variés, allant de peu à hautement qualifiés. En revanche, les Marocains ont souvent des compétences de base en lecture et en écriture acquises dans le cadre de programmes d'éducation non formelle. Les compétences agricoles et l'expérience professionnelle antérieure dans le secteur jouent un rôle significatif dans les décisions de migration, facilitant l'accomplissement des tâches à l'étranger et boostant l'employabilité. Les programmes de formation pré-départ sont appréciés pour l'accompagnement qu'ils offrent dans cette démarche.

Les compétences et les qualifications de certaines femmes géorgiennes sont sous-utilisées lorsqu'elles occupent des emplois à l'étranger pour lesquels elles sont surqualifiées. Bien que leur séjour à l'étranger soit de courte durée et que leur travail soit très exigeant, ces femmes acquièrent de nouvelles compétences pertinentes dans le domaine agricole et renforcent leurs aptitudes générales, notamment en communication et en gestion des relations.

Après leur retour au pays d'origine, les aspirations des femmes migrantes varient, avec une importance accordée à l'équilibre

entre le développement professionnel et leur rôle familial. Elles reconnaissent l'importance de l'éducation financière et des compétences entrepreneuriales pour l'autonomisation économique, mais elles sont plus enclines à s'engager dans l'entrepreneuriat par nécessité économique qu'attirées par les opportunités qui se présentent.

Les 11 **aidantes** de retour en Géorgie interviewées sont des professionnelles de la santé, des aidantes et des travailleuses domestiques géorgiennes qui travaillaient dans des établissements de santé et des ménages privés. Contrairement aux travailleuses saisonnières, la durée du travail à l'étranger est plus longue avec une fréquence moindre de répétition. Dans les pays de destination, l'accès aux professions de la santé et des soins est régi par des réglementations juridiques et professionnelles, ce qui joue un rôle crucial dans les décisions d'émigration des individus, notamment en ce qui concerne leur niveau d'éducation. Par exemple, les infirmières géorgiennes doivent suivre une formation technique et linguistique pour exercer à l'étranger. Pour les travailleuses domestiques, étant donné que les soins sont souvent associés aux rôles traditionnels des femmes, l'expérience des tâches ménagères joue un rôle crucial dans leur décision de migrer. Dans les pays de destination, les femmes employées dans le secteur domestique sont souvent confrontées à une déqualification.

Les femmes qui travaillent dans des institutions à l'étranger bénéficient d'une formation formelle et d'un développement de leurs compétences, tandis que celles qui

travaillent dans les ménages sont souvent limitées à leur environnement immédiat.

À leur retour, les aidantes familiales souhaitent appliquer leurs compétences existantes ou d'en acquérir de nouvelles afin de bénéficier d'un revenu plus stable. Les femmes manifestent un intérêt pour la formation professionnelle et l'utilisation dans des domaines spécifiques et elles insistent sur l'importance des formations abordables, accessibles et qui intègrent la théorie et la pratique. Bien que les projets d'entreprise suscitent de l'intérêt, les femmes migrantes de retour en Géorgie sont souvent confrontées à un manque d'informations, de ressources financières ou de compétences pour élaborer des plans d'affaires, ce qui les empêche de mener à bien leurs projets.

Contrairement aux travailleuses saisonnières ou aux aidantes de retour, les 21 **migrantes potentielles** interviewées sont principalement des jeunes, des célibataires, souvent hautement qualifiées et à différents stades de leur projet de migration. Ces femmes possèdent des qualifications formelles et des diplômes qui les rendent éligibles à des emplois dans divers secteurs et influencent sur leurs perspectives de migration. Les opportunités d'emploi à l'étranger jouent souvent un rôle prépondérant dans leurs choix

éducatifs, les femmes adaptant leur profil professionnel aux exigences du marché du travail étranger. Les femmes acquièrent des compétences informelles, souvent par le biais de l'auto-apprentissage et de cours en ligne disponibles sur les plateformes de médias sociaux. Les migrantes potentielles ont souligné l'importance pratique d'une formation linguistique spécifique à leur domaine professionnel.

Des informations fiables et une formation pré-départ jouent un rôle crucial pour fournir aux migrantes potentielles les compétences nécessaires à leur intégration socio-économique. Les entretiens révèlent que les migrantes potentielles, qui sont déjà hautement qualifiées, accordent une grande importance au développement professionnel continu et à l'amélioration des compétences.

Les qualifications dans des secteurs à forte demande, tels que les soins de santé, peuvent être un facteur incitant à la migration. Toutefois, les intentions de retour des migrantes varient considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, les Marocaines envisagent souvent de retourner dans leur pays d'origine pour renforcer l'impact positif de la migration sur le développement local, tandis que les Tunisiennes sont plus enclines à la migration permanente.

## La migration de la main d'œuvre : un triple avantage

Les **migrantes saisonnières du Maroc** ont souligné les bénéfices positifs résultant de l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances, telles qu'une meilleure formation financière et des compétences entrepreneuriales.

*'[...] Nous avons appris beaucoup de choses sur l'agriculture et sur la manière de traiter, de parler et de communiquer avec les autres.'*  
*Une migrante saisonnière marocaine*

Les systèmes de développement des compétences destinés aux femmes (analphabètes) sont importants. Il est préférable que ces systèmes soient orientés vers les adultes, adaptés aux besoins spécifiques des femmes et accessibles au niveau local tout en tenant compte de leurs horaires limités. *Ce modèle de femmes migrantes saisonnières offre des avantages multiples et pourrait servir de source d'inspiration pour d'autres sous-groupes de migrants, y compris les hommes.*

Les **femmes géorgiennes** ont souligné l'importance de renforcer la reconnaissance des compétences et le développement de carrière, en envisageant des options simplifiées et flexibles pour valoriser et identifier toutes les compétences individuelles.

*'Actuellement employée dans une clinique en Géorgie, je suis étonnée car mon statut est celui d'aidante, alors qu'en Allemagne, mon rôle était défini comme celui d'une infirmière. [...] Je pense qu'il y a une énorme différence entre les systèmes.'*  
*Une aidante de retour géorgienne*

Une attention particulière devrait être accordée aux compétences transversales, telles que la communication ou la compréhension interculturelle, qui nécessitent des approches innovantes. *Les compétences des migrantes de retour au pays pourraient constituer un outil puissant pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies de développement.*

Pour améliorer leur employabilité, les **migrantes potentielles tunisiennes** s'efforcent activement d'acquérir des compétences et des qualifications formelles en vue de la migration. Ils y parviennent par divers moyens, notamment en fréquentant des établissements d'enseignement supérieur et des centres de formation privés.

*'J'ai investi et je me suis concentrée à 100 % sur mon projet de migration.'*  
*Une migrante potentielle tunisienne*

Bien que l'émigration puisse entraîner une perte potentielle de travailleurs hautement qualifiés, il existe également des avantages à considérer. Une diaspora bien éduquée peut être une ressource précieuse pour la Tunisie, car ces professionnels facilitent l'accès au capital, à l'éducation, à la technologie et à l'information provenant de l'étranger. Les femmes migrantes peuvent jouer un rôle intermédiaire pour les devises étrangères, les envois de fonds et les investissements.

## 4. Conclusions et recommandations

*'Si ce programme (de formation) n'existait pas, ces changements ne se seraient pas produits. En fin de compte, c'est un changement positif - j'ai changé la direction de ma vie.'*

*Une aidante de retour géorgienne*

L'étude de l'ETF offre une analyse nuancée de la situation des femmes migrantes en Géorgie, au Maroc et en Tunisie, en tenant compte des caractéristiques et des circonstances spécifiques à chaque pays. Malgré les

disparités historiques, économiques et contextuelles, **cette étude met en lumière les défis similaires auxquels sont confrontées les femmes migrantes. Il est crucial de fournir des informations, des formations et un soutien approprié pour aider ces femmes à acquérir des moyens de subsistance durables.** L'analyse transversale et les sections par pays fournissent aux parties prenantes des informations détaillées sur les domaines d'intervention prioritaires.

**Tableau 1: Recommandations politiques en fonction de leur pertinence pour les pays d'origine et les groupes de migrants**

	Migrantes saisonnières			Aidantes de retour au pays	Migrantes potentielles	
	GEO	MAR	TUN	GEO	MAR	TUN
<b>Information</b>						
Renforcer l'information en terme de possibilités de formations disponibles	X	X	X	X	X	X
<b>Formation</b>						
Formation intégrée pré-départ	X	X	X	X	X	X
Programmes d'apprentissage des langues	X	X	X	X	X	X
Renforcement des compétences sectorielles				X	X	X
Programmes personnalisés pour les besoins des femmes	X	X	X	X	X	X
Formats de formation hybride	X	X	X	X	X	X
Développement des soft skills				X	X	X
Accessibilité financière des cours de formation	X	X	X	X	X	X
Formation à l'entrepreneuriat et soutien financier*	X	X	X	X		
<b>Mesures de soutien</b>						
Reconnaissance des compétences et des qualifications				X	X	X
Soutien psychosocial				X		
Opportunités de mise en réseau				X		
Programmes de mentorat				X	X	X
Séance d'orientation professionnelle	X	X	X	X		
Soutien à l'emploi				X		

Source : Rapport analytique transnational de l'ETF "Les femmes migrantes en tant qu'apprenantes: Parcours individuels et perspectives" 2024

Malgré le fait que l'échantillon des entretiens était relativement petit et non statistiquement représentatif, les données recueillies sont

riches et reflètent les expériences vécues et les perspectives des femmes migrantes. En se basant sur les attentes exprimées lors des

entretiens, les suggestions d'action suivantes sont proposées.

**Formation et développement des compétences** dans les pays d'origine et de destination :

- **Programmes de formation** pré-départ couvrant les attentes professionnelles, la formation financière de base, les techniques d'entretien et l'adaptation culturelle.
- **Cours de compétences linguistiques** adaptés aux exigences des pays de destination, axés sur le vocabulaire spécifique à la profession.
- **Programmes d'amélioration des compétences** professionnelles spécifiques à un secteur visant à améliorer l'employabilité tant au niveau local qu'à l'étranger.

La formation doit être conçue pour répondre aux besoins des apprenants adultes, avec une offre gratuite dans des **formats hybrides (en ligne et en présentiel)** afin de tenir compte des différents niveaux d'éducation et de faciliter l'accès.

**Mesures de soutien institutionnel :**

- Renforcer les systèmes de **validation des acquis** et de reconnaissance des qualifications, tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination.
- Offrir **une orientation professionnelle** aux migrantes de retour, y compris des programmes de mentorat.
- Mettre en œuvre des **programmes de formation à l'entrepreneuriat** et soutenir

financièrement les femmes migrantes à leur retour.

**Informations plus larges dans le pays d'origine :**

- Mettre en œuvre des **campagnes ciblées** pour sensibiliser les femmes migrantes aux opportunités de formation ou de financement disponibles, en utilisant les médias sociaux et des annonces dans les moyens de transport publics.
- Mettre en place un mécanisme de coordination impliquant **les agences publiques et les ONG** concernées afin d'élargir l'offre de cours.
- La gestion des migrations de main-d'œuvre doit mieux cibler les besoins en compétences par le **biais d'accords bilatéraux** et d'initiatives multilatérales telles que les **Partenariats des talents sous l'égide de l'Union européenne**.

*'[...] Les femmes réussissent mieux que les hommes. Cela dépend aussi de la détermination ; peut-être que les femmes sont plus déterminées.'*

*Aidante de retour géorgienne*

Les femmes migrantes font preuve d'un profond dynamisme et d'une volonté de prendre des risques et de relever des défis. Nombre d'entre elles jouent un **rôle d'agents de changement** dans leur société d'origine, en particulier lorsqu'elles retournent dans leur pays d'origine. Elles sont des exemples inspirants de détermination et des sources d'expertise. Il est important de reconnaître et de soutenir leur contribution, tout comme il est essentiel de reconnaître le rôle fondamental des femmes dans le développement des sociétés et la promotion du progrès.

## 5. Références clés et liens utiles

Cette recherche s'inscrit dans le cadre du soutien de l'ETF à la mise en œuvre du [New Pact on Migration and Asylum - European Commission \(europa.eu\)](#) présenté en 2020, ainsi que [Talent partnerships - European Commission \(europa.eu\)](#) et de [Commission Recommendation on the recognition of qualifications of third-country nationals - European Commission \(europa.eu\)](#) lancés en 2023. Toutes les études de l'ETF sur la migration de la main-d'œuvre sont disponibles sur [Skills and migration | ETF \(europa.eu\)](#). Pour plus d'informations, veuillez contacter [migration-team@etf.europa.eu](mailto:migration-team@etf.europa.eu).

*Note d'avertissement : Cette traduction a été réalisée par l'ETF à des fins d'information. En cas de doute sur l'exactitude des informations contenues dans cette traduction, veuillez-vous référer à la version originale en anglais.*