

LES FEMMES MIGRANTES EN TANT QU'APPRENANTES PARCOURS INDIVIDUELS ET PERSPECTIVES

Rapport d'analyse transnationale

Avertissement

Ce rapport a été rédigé par Sona Kalataryan et édité par Mariavittoria Garlappi.

Le contenu du rapport relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement les opinions des institutions de l'UE.

© European Training Foundation, 2024.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

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

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
---------------------------	----------

RESUME	4
---------------	----------

INTRODUCTION	7
Contexte et objectifs	7
Approche méthodologique	9
Faits et chiffres spécifiques aux pays	11
Résumé de la littérature	15

INFORMATIONS ISSUES DU TRAVAIL SUR LE TERRAIN	18
Femmes migrantes saisonnières	18
Aidantes de retour au pays	29
Migrantes potentielles	36
Compétences en langues étrangères : acquisition, utilisation et rôle	43

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PRINCIPALES	46
Réponses aux questions de la recherche	46
Recommandations stratégiques	56

ACRONYMES	61
------------------	-----------

Liste de tableaux et de figures	62
Tableaux	62
Figures	62

RÉFÉRENCES	63
-------------------	-----------

RESUME

Les femmes représentent près de la moitié de la population migrante, qui est en constante augmentation. **Malgré l'importance de la migration de la main-d'œuvre féminine, qui représentait 42 % du total en 2021, la question du développement des compétences des femmes reste négligée.** Souvent, il n'existe pas de mesures de soutien spécifiques visant à améliorer les compétences des femmes migrantes et à leur permettre de tirer le meilleur parti de leur expérience de la migration. Il en résulte une sous-utilisation des compétences et des qualifications des femmes migrantes, ce qui a des effets négatifs sur les niveaux de salaire, le développement professionnel et les conditions de vie.

Afin d'explorer le potentiel inexploité des connaissances et de l'expertise des travailleuses migrantes, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a lancé un projet de recherche intitulé "Les femmes migrantes en tant qu'apprenantes : Parcours individuels et perspective". **La contribution distinctive de ce projet de recherche réside dans l'analyse du développement et de l'utilisation des compétences des femmes migrantes d'un point de vue individuel.** Une série d'entretiens ethnographiques approfondis est réalisée avec des femmes migrantes. L'exercice de recherche couvre trois pays de l'UE : au Sud, le Maroc et la Tunisie, et à l'est, la Géorgie. Les catégories de migrantes dans l'échantillon de personnes interviewées comprennent les travailleuses agricoles saisonnières, les aidantes de retour au pays et les migrantes potentielles.

Ce rapport est la composante analytique transnationale du projet de recherche et vise (a) à comprendre comment les parcours de compétences et de qualifications des femmes migrantes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie sont actuellement façonnés et comment ils pourraient être mieux valorisés et utilisés ; et (b) à formuler des recommandations pour les institutions publiques et privées d'éducation et de formation et les bailleurs de fonds européens et internationaux sur la manière de mieux répondre aux besoins de compétences et de qualifications des femmes migrantes afin d'améliorer leur intégration socio-économique dans les pays de destination et dans les pays d'origine après leur retour.

Le rapport se compose de trois sections principales. La première section présente les objectifs et l'approche méthodologique adoptée pour cette étude, résume la littérature académique pertinente et présente les tendances migratoires spécifiques aux pays d'origine. La deuxième section présente une analyse des données recueillies lors des entretiens avec les migrantes, mettant en évidence les différences et les similitudes entre les pays et les catégories de migrantes incluses dans l'étude. La troisième section offre quelques pistes de réflexions sur les principales questions de recherche et propose des recommandations stratégiques basées sur les informations recueillies lors des entretiens.

Conclusions principales

La migration est généralement perçue comme une expérience positive par les femmes migrantes (qu'elles soient travailleuses agricoles saisonnières ou qu'elles aient un engagement plus long à l'étranger). Le niveau de satisfaction est plus élevé chez les migrantes saisonnières peu qualifiées du secteur agricole. Celles qui possèdent des compétences formelles de niveau moyen considèrent ces expériences de migration saisonnière comme un tremplin vers un emploi à plus long terme à l'étranger. Ces femmes sont déterminées à améliorer leurs compétences linguistiques et à trouver le meilleur emploi.

À quelques exceptions près, aucune des travailleuses saisonnières ou des aidantes de retour au pays ne cherche à s'installer définitivement à l'étranger. Elles souhaitent plutôt un emploi qui leur permette de rester proche de leur famille.

Les compétences, les qualifications formelles et les expériences préalables des migrantes jouent un rôle déterminant sur leur décision de migrer et définissent la nature de leur migration (saisonnnière/circulaire, temporaire, permanente), leur statut migratoire (régulier ou irrégulier) ainsi que le type d'emploi à l'étranger (profession qualifiée ou peu qualifiée, emploi régulier ou irrégulier).

L'éventail des compétences et des qualifications formelles va du niveau bas (analphabétisme ou niveau élémentaire) au niveau élevé (licence et maîtrise en sciences et en sciences sociales, ingénierie, etc.) en passant par le niveau moyen (enseignement et formation professionnels en soins infirmiers, cuisine, logistique, etc.) Les compétences informelles sont également diverses et comprennent celles liées à l'agriculture, à la transformation des aliments, à la production de textiles et de vêtements, au commerce de détail, à l'hôtellerie et à d'autres services, ainsi qu'à l'esprit d'entreprise. Ces compétences ont été acquises soit au sein de la famille ou de la communauté, soit sur le lieu de travail.

Le niveau d'éducation est positivement associé aux compétences en langues étrangères, car la plupart des femmes ont acquis leurs compétences linguistiques par le biais de l'éducation formelle. Pour les travailleuses saisonnières, la langue de destination n'était pas une condition nécessaire à l'emploi. En revanche, pour les aides-soignantes et les infirmières travaillant dans des établissements de santé à l'étranger, la maîtrise de la langue était indispensable pour obtenir un contrat à l'étranger. Les migrantes potentielles considèrent que la maîtrise de la langue de destination, associée à leurs compétences professionnelles, leur permet d'accéder à l'emploi souhaité dans le pays de destination.

La majorité des femmes migrantes interviewées n'ont pas suivi de formation formelle pré-départ. Plutôt que des sessions de formation intégrées, certaines ont assisté à des réunions d'information de base qui leur ont offert un aperçu limité de la nature de leur emploi et des conditions de travail.

Les compétences et les qualifications acquises avant la migration sont essentielles pour obtenir un emploi à l'étranger. **L'expérience de la migration a permis d'acquérir de nouvelles compétences : compétences professionnelles, pratiques et non techniques, ainsi que des compétences en langues étrangères. Le type de compétences et les possibilités de les acquérir dépendent de la durée de la migration et du type ou de la nature de l'emploi à l'étranger.**

Pour les migrantes potentielles, l'interaction complexe entre les compétences, les qualifications et la migration est évidente. D'une part, les compétences et les qualifications (en particulier celles qui sont très recherchées à l'étranger), associées aux écarts de rémunération, facilitent le processus de migration. D'autre part, le désir/l'intention de migrer (souvent motivé par les possibilités limitées du marché du travail local) encourage les jeunes femmes à acquérir activement des compétences et des qualifications recherchées à l'étranger. Certaines changent de profession et investissent du temps et des ressources financières pour augmenter leurs chances de réussite dans leur projet de migration. Il s'agit d'un thème récurrent parmi les femmes migrantes potentielles interviewées en Tunisie.

La migration saisonnière se caractérise par un ensemble restreint de tâches, une courte durée de séjour à l'étranger et une forte intensité de travail. Cependant, même au cours de cette période limitée, beaucoup parviennent à améliorer leur expertise des pratiques agricoles, améliorant leurs capacités après s'être trouvées dans des situations peu familières. À leur arrivée à destination, la plupart des travailleuses saisonnières ont suivi une formation qui leur permet d'apprendre les fonctions et les tâches qu'elles doivent accomplir, ainsi que les techniques d'optimisation du travail.

L'environnement de travail à l'étranger influe sur les possibilités d'apprentissage, même au sein d'une même profession. Les aides-soignantes qui travaillent dans des maisons privées communiquent peu et ont peu de possibilités d'améliorer leurs compétences en dehors de leur lieu de travail. Celles qui travaillent dans des établissements de soins sont formées avant leur départ et ont de nombreuses possibilités de formation dans le pays de destination. Elles bénéficient d'une formation formelle et

d'échanges avec des collègues, ce qui leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et d'adopter de nouvelles approches.

L'expérience du travail à l'étranger a favorisé le développement de attitudes essentielles telles que la confiance, l'indépendance, la ponctualité et une solide éthique du travail. Ces expériences ont joué un rôle essentiel dans le développement personnel des femmes migrantes et dans l'élargissement de leur vision du monde.

À leur retour, les femmes migrantes aimeraient appliquer les compétences et les expériences acquises à l'étranger ou acquérir de nouvelles compétences afin d'avoir un revenu plus stable dans leur pays d'origine. Cependant, les résultats des entretiens révèlent que les femmes interviewées ne sont pas informées des possibilités de requalification ou d'amélioration des compétences disponibles dans leur pays d'origine.

Les entretiens mettent en évidence un ensemble de compétences et de qualifications jugées insuffisantes ou nécessitant un renforcement afin d'améliorer l'expérience migratoire. Il s'agit notamment des compétences linguistiques, des compétences numériques, des compétences pour mener une interview, des attitudes, des compétences techniques et pratiques, des compétences commerciales/entrepreneuriales ainsi que de la gestion financière de base.

Selon les femmes migrantes, les cours devraient être adaptés aux besoins d'apprenantes adultes, inclure une orientation préalable à l'inscription, faire l'objet de campagnes d'information ciblées pour les atteindre, être dispensés à des endroits accessibles géographiquement, combiner théorie et pratique, et proposer des options d'apprentissage en présentiel et en ligne.

Introduction

Contexte et objectifs

La migration a toujours été un élément important dans le paysage de la diversité culturelle de l'Union européenne (UE). Plus récemment, alors qu'elle fait souvent l'objet de débats stratégiques, elle est également considérée comme un moyen de remédier aux pénuries de main-d'œuvre de l'UE résultant du vieillissement de sa population et de la diminution de sa main-d'œuvre. La migration est un phénomène complexe nécessitant des efforts considérables et un dialogue constant entre les décideurs stratégiques pour être gérée dans l'intérêt des pays d'origine, des pays de destination et des migrants eux-mêmes. **Que ce soit d'un point de vue individuel ou macroéconomique, les connaissances, les compétences et les qualifications sont essentielles pour transformer le processus de migration en un "triple avantage".**

Du point de vue du pays d'origine, l'exploitation maximale des compétences de ses citoyens résidant et travaillant à l'étranger peut au moins partiellement compenser les effets négatifs de la fuite des cerveaux, grâce aux envois de fonds effectués dans le pays d'origine. En outre, l'amélioration des conditions du marché du travail et du contexte des entreprises peut inciter certains à revenir avec leurs nouvelles compétences et qualifications. **Par conséquent, la dimension des compétences en matière de migration est étroitement associée au lien entre migration et développement.** Du point de vue du pays de destination, le fait d'attirer des migrants possédant des compétences et des qualifications correspondant à des pénuries persistantes de main-d'œuvre peut contribuer à pallier la diminution de la main-d'œuvre et à maintenir la compétitivité d'un certain nombre de secteurs. Enfin, du point de vue de l'individu, les compétences et les qualifications, ainsi que les connaissances pratiques, sont les seuls atouts dont disposent les migrants. Il est donc crucial de tirer le meilleur parti de ces compétences et qualifications tout au long du processus de migration - de l'intention de migrer au retour et à la réintégration dans le pays d'origine. **Pour que ces compétences et qualifications individuelles "germent", il faut un environnement fertile créé par les dialogues sur la migration et la mobilité entre les pays d'origine et de destination.** Les initiatives récentes au niveau de l'UE, telles que les Partenariats des talents, visent à renforcer la coopération entre l'UE, ses états membres et les pays partenaires. L'objectif est de stimuler la mobilité internationale légale de la main-d'œuvre et le développement des compétences et des talents¹.

Selon des estimations récentes, les femmes représentent près de la moitié de la population migrante en constante augmentation (UNDESA 2020). Parmi elles, un nombre considérable occupe des emplois, constituant 42% du nombre total de travailleurs migrants (OIT 2021). **Cependant, malgré l'importance de la migration de la main-d'œuvre féminine, le développement des compétences nécessaires aux femmes migrantes pour tirer le meilleur parti de la migration est souvent négligé.** Il y a un manque de mesures de soutien spécifiques pour améliorer les compétences des femmes migrantes et leur permettre de s'intégrer. Il en résulte une sous-utilisation des compétences et des qualifications des femmes migrantes, ce qui a des effets négatifs sur les niveaux de salaire, le développement professionnel et les conditions de vie.

Pour explorer le potentiel inexploité des connaissances et de l'expertise des femmes migrantes, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a lancé un projet de recherche intitulé "Les femmes migrantes en tant qu'apprenantes : Parcours individuels et perspectives". Ce projet vise à comprendre

¹ Les Partenariats des talents ont pour objectif de fournir un cadre politique global, ainsi qu'un soutien financier visant à encourager une mobilité internationale mutuellement bénéfique fondée sur une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et les compétences entre l'UE et les pays partenaires. Pour plus d'informations à ce sujet, consultez le lien https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships_en; dernière consultation le 10 février 2024.

le paysage des compétences et des qualifications des femmes migrantes et à identifier les besoins en compétences, en se concentrant principalement sur les femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées. La contribution distinctive de ce projet de recherche réside dans l'analyse du développement et de l'utilisation des compétences des femmes migrantes d'un point de vue individuel. En particulier, une série d'entretiens ethnographiques approfondis est utilisée. Ces entretiens permettent de recueillir un large éventail d'informations riches qui sont ensuite analysées pour fournir des orientations stratégiques basées sur les explications explicites, les actions et les décisions des femmes migrantes et pour valider les idées tirées des données secondaires. **La force de cette approche est de fournir un aperçu riche et holistique des points de vue collectés. Elle permet de mettre en évidence les succès, les défis, les attentes et les préoccupations.** Le présent rapport constitue la composante analytique transnationale du projet de recherche.

L'objectif global de l'étude est le suivant :

- (a) comprendre comment leurs parcours de compétences et de qualifications dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie (ATLV) sont actuellement façonnés et comment ils pourraient être mieux valorisés et utilisés ;
- (b) formuler des recommandations pour les institutions publiques et privées dans le domaine de l'éducation et de la formation sur la manière de mieux répondre aux besoins de compétences et de qualifications des femmes migrantes afin d'améliorer leur intégration économique dans les pays de destination et dans les pays d'origine à leur retour.

L'exercice de recherche couvre trois pays voisins au **sud, le Maroc et la Tunisie, et à l'est, la Géorgie, de l'UE**. Le projet de recherche cherche à trouver des réponses aux trois questions suivantes, qui sont les piliers de l'étude.

Tableau 1. Questions et sous-questions de recherche

<p>Question de recherche 1 : sur la disponibilité des compétences et des qualifications Quelles sont les compétences et qualifications spécifiques des femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées (compétences académiques, compétences techniques, compétences transversales) et comment ont-elles été acquises ?</p>	
	<p>Sous-questions connexes :</p> <p>1.1 Quelles compétences et qualifications les femmes migrantes possédaient-elles avant leur première expérience migratoire ?</p> <p>1.2 Quelles compétences et qualifications ont été acquises au cours de la trajectoire migratoire ?</p> <p>1.3 Si, dans quelle mesure et par quels canaux (formels/informels), les migrantes peu ou moyennement qualifiées sont-elles informées des possibilités de requalification/mise à niveau dans les pays d'origine ?</p>
<p>Question de recherche 2 : sur l'utilité des compétences et des qualifications Dans quelle mesure les compétences et les qualifications acquises sont-elles utiles aux fins de la migration ?</p>	
	<p>Sous-questions connexes :</p> <p>2.1 Quelles sont les compétences et les qualifications les plus utiles pour maximiser les avantages de la migration ?</p> <p>2.2 Comment ces compétences et qualifications sont-elles utilisées ou non pour maximiser l'expérience migratoire actuelle ?</p> <p>2.3 Dans quels domaines spécifiques les compétences et les qualifications sont-elles utilisées et se révèlent-elles utiles : bien-être personnel, inclusion sociale, recherche d'un emploi, progression de la carrière professionnelle ou autre ?</p> <p>2.4 Quels sont les défis auxquels les femmes migrantes sont confrontées dans l'utilisation de leurs compétences et qualifications ? Y compris les problèmes liés à la reconnaissance des qualifications ?</p>

Question de recherche 3 : sur **l'amélioration des opportunités grâce aux compétences et aux qualifications**. Quelles sont les compétences et les qualifications qui manquent encore pour maximiser l'expérience migratoire ?

- 3.1 Quelles sont les compétences et les qualifications encore nécessaires pour améliorer l'expérience migratoire ?
- 3.2 Quelles modalités de formation seraient les plus appropriées pour acquérir de nouvelles compétences et qualifications ?
- 3.3 Quelles opportunités les femmes migrantes voient-elles dans le développement et la reconnaissance de leurs compétences à toutes les étapes de leur parcours migratoire ?

Il convient de noter que ce **rapport analytique transnational n'est pas conçu comme un document autonome**. Il fait partie intégrante d'un ensemble comprenant² :

- Le **plan de recherche** qui fournit la justification, les questions de recherche et la méthodologie adoptée dans l'étude.
- Les **guides d'interview** qui ont aidé les experts nationaux à mener les interview.
- Les **rapports de travail sur le terrain** qui documentent les modalités de mise en œuvre et les difficultés rencontrées par les personnes interviewées.
- Les **rapports de recherche documentaire** qui présentent les schémas migratoires spécifiques au pays, ainsi que le contexte politique et institutionnel.

Le rapport analytique transnational comprend **trois sections nationales, une pour la Géorgie, une pour le Maroc et une pour la Tunisie**. Ce rapport analytique transnational sert de base à **la note d'orientation stratégique** qui contient les principales conclusions et recommandations stratégiques.

Pour les besoins de ce projet de recherche, l'ETF a identifié trois pays partenaires et ciblé des sous-groupes de femmes migrantes afin d'apporter des éclairages nuancés et des perspectives différentes. Les sous-groupes de femmes migrantes ont été sélectionnés en collaboration avec les autorités nationales et les délégations de l'UE dans les trois pays afin de répondre aux attentes spécifiques de chaque pays. Les trois pays étant assez avancés dans le dialogue politique sur la gestion des migrations avec l'UE et ayant des flux migratoires importants avec les pays européens, ont démontré qu'ils constituaient un observatoire particulièrement intéressant. **Les conclusions et les recommandations issues des trois pays sont toutefois censées être utiles aux pays partenaires de l'ETF dans leur ensemble, ainsi qu'aux états membres de l'UE.**

Approche méthodologique

L'approche méthodologique développée par l'équipe de recherche de l'ETF repose sur la combinaison de deux éléments qualitatifs :

- **La recherche documentaire**, qui vise à (i) détecter les macro-tendances spécifiques au pays d'origine à l'aide des données quantitatives et statistiques disponibles ; et (ii) identifier les lacunes en matière d'information qui seront examinées lors des entretiens. Les recherches documentaires menées au cours de la phase initiale du projet ont conduit à l'élaboration de trois rapports de "recherche documentaire" spécifiques à chaque pays.
- **Des entretiens qualitatifs et ethnographiques approfondis avec 60 femmes migrantes**, conçus pour comprendre en profondeur leur expérience individuelle par rapport au

² Tous ces documents peuvent être fournis par l'ETF sur demande.

phénomène de la migration et la manière dont il entre en interaction avec leurs compétences et leurs qualifications. Le guide d'interview aide les chercheurs nationaux à adapter le questionnaire aux sous-groupes identifiés dans chaque pays partenaire et permet une comparaison générale des données entre les pays d'origine et les catégories de migrantes. Des interviews sont également menés avec des représentants d'institutions nationales travaillant sur les compétences des migrants afin d'obtenir des informations sur les aspects institutionnels.

La combinaison de ces deux éléments était au cœur de l'approche utilisée dans cette étude, qui implique l'intégration des données, la validation des résultats de la recherche et un cadre explicatif plus complet. Toutes les informations collectées dans le cadre de la recherche documentaire et obtenues lors des entretiens ont été vérifiées par rapport aux entretiens ou ont été approfondies au cours du projet de recherche.

Le plan de recherche a été élaboré sur la base de deux séries de principes : (i) l'indépendance et l'impartialité et (ii) la confidentialité, l'intégrité et la transparence. Pour des informations plus détaillées, veuillez-vous référer au rapport sur le plan de recherche.

L'étude adopte une approche ethnographique et biographique axée sur les expériences individuelles, mettant en avant les voix des femmes migrantes en tant que principale source de preuves et de connaissances. Les transcriptions des 58 entretiens en présentiel (une vingtaine par pays) constituent la principale source d'information. Ces entretiens ont été menés selon une approche biographique dans la langue maternelle des femmes interviewées. Il est important de noter que les entretiens ont été menés sous forme de conversations structurées et ne fournissent donc pas de données statistiques. De même, les entretiens ne contiennent pas de réponses à toutes les questions de la recherche. Ils offrent plutôt un ensemble d'informations qui donnent des indications importantes. Grâce à ces informations, il est possible de détecter des schémas récurrents, de tirer des conclusions et de formuler des recommandations à l'intention des décideurs des stratégies.

Le tableau 2 résume les entretiens en termes de couverture géographique et de catégorie de femmes migrantes interviewées. Il met en évidence, qu'outre l'analyse spécifique "pays d'origine-catégorie de migrante", l'ensemble des entretiens permet d'identifier les défis transnationaux pour les migrantes saisonnières, étant donné que cette catégorie a été interrogée dans les trois pays, et les migrantes potentielles au Maroc et en Tunisie. En outre, il est possible de comparer les points de vue des travailleuses saisonnières et ceux des migrantes de retour en termes d'utilisation des compétences lors du retour dans le pays d'origine.

Tableau 2. Nombre d'entretiens par pays d'origine et par catégorie de migrantes

	Géorgie	Maroc	Tunisie	Total
Migrantes saisonnières	9	10	7	26
Aidantes de retour au pays	11			11
Migrantes potentielles		11	10	21
Total	20	21	17	58

Note : Au total, 60 entretiens ont été réalisés. Cependant, deux entretiens réalisés en Géorgie étaient de mauvaise qualité sonore et ont donc été exclus de l'échantillon final.

L'âge est un facteur important lorsqu'il s'agit d'investir dans les compétences et le capital humain dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, car la décision de retourner au pays est étroitement liée à celui-ci (Shaw, 1989). Les aidantes interviewées en Géorgie ont la moyenne d'âge la plus élevée (44 ans) de tous les pays et de toutes les catégories de migrantes. Elles sont suivies par les migrantes saisonnières au Maroc et en Géorgie, toutes deux une moyenne d'âge de 42 ans. Les migrantes saisonnières tunisiennes (potentielles) sont quant à elles beaucoup plus jeunes, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elles sont au tout début de leur carrière migratoire. Les entretiens ont révélé que dans le secteur des soins, les aidantes d'un certain âge ont souvent un avantage pour trouver un emploi, car les personnes âgées préfèrent souvent les femmes expérimentées.

Faits et chiffres spécifiques aux pays

Avant de décrire les tendances de l'émigration dans ces pays, il est important de comprendre le rôle des femmes sur le marché du travail dans les pays d'origine. **Les trois pays inclus dans cette étude se distinguent à la fois par la proportion des femmes dans la population totale active et dans les principaux secteurs d'emploi.** Selon les statistiques de l'OIT, au Maroc, le pourcentage de femmes parmi les travailleurs est de 22%, avec la plus forte concentration de femmes dans le secteur agricole (34%). En Tunisie, le pourcentage de femmes parmi les travailleurs est de 27%, avec la plus forte concentration dans les services (30%), qui est également le secteur représentant plus de la moitié des employés du pays. En revanche, la situation est très différente en Géorgie, avec près de la moitié des personnes employées étant des femmes (48 %), dont 50 % dans l'agriculture et 54 % dans les services³.

Tableau 3: Chiffres clés de la migration en Géorgie, au Maroc et en Tunisie

Pays	Nombre total d'émigrants à l'étranger, 2020, en milliers	Nombre total de femmes émigrées à l'étranger, 2020, en milliers	Pourcentage de la population, 2020	Pourcentage de femmes parmi les émigrants 1990	Pourcentage de femmes parmi les émigrants 2020	Principales destinations en termes de stocks (top 3), sur la base des estimations de l'UNDESA, 2020	Nombre de personnes venant dans l'UE pour des activités	Principales destinations des femmes migrantes dans l'UE, premiers permis de séjour, Eurostat, 2022	Pourcentage de personnes prêtes à migrer temporairement	Pourcentage de personnes prêtes à émigrer de façon permanente
Géorgie	861	432	23%	51.4%	50.2%	Russie Grèce Ukraine*	8,864 56%	Italie Pologne Allemagne Grèce Espagne	47%	12%
Maroc	3 262	1 555	9%	43.7%	47.7%	France Espagne Italie	8,183 11%	Espagne France Italie Allemagne Belgique	N/A	28%

³ Population active par âge et sexe, Organisation internationale du travail, disponible en ligne à l'adresse: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Bulk_ilstat_en.html; dernière consultation le 10 février 2024.

Tunisie	902	399	7%	39.5%	44.3%	France Etats-Unis d'Amérique Italie	3361 19%	France Italie Allemagne Belgique Espagne	N/A	38%
---------	-----	-----	----	-------	-------	---	-------------	--	-----	-----

Source : UNDESA (2020) ; Premiers permis par motif, âge, sexe et citoyenneté [migr_resfas] ; Premiers permis par motif, durée de validité et citoyenneté [migr_resfirst], Eurostat ; Baromètre du Caucase 2021, Géorgie ; Baromètre arabe 2022.

*Ukraine avant le début de la guerre en février 2022.

Géorgie

La Géorgie, située dans la région du Caucase, est bordée par la mer Noire à l'ouest, la Fédération de Russie au nord et au nord-est, la Turquie au sud-ouest, l'Arménie au sud et l'Azerbaïdjan au sud-est. Avec une superficie de 69 700 kilomètres carrés et, selon les estimations récentes de l'UNDESA, compte une population de 3,7 millions d'habitants, qui devrait diminuer à 3 millions d'ici 2020. Le nombre de migrants à l'étranger est relativement stable, atteignant 861 000 personnes en 2020, ce qui représente 23 % de la population du pays. Le stock de migrants géorgiens à l'étranger est équilibré en termes de genre, avec une représentation de 50,2 % de femmes (voir [figure 1](#)). Selon l'enquête la plus récente du Baromètre du Caucase réalisée en 2021, **seul un faible pourcentage de femmes géorgiennes souhaiterait quitter définitivement le pays (12 %). En revanche, environ une sur deux souhaiterait partir temporairement (voir [figure 3](#)).**

Après l'effondrement de l'Union soviétique, la Géorgie a connu une importante vague d'émigration en raison des mauvaises conditions économiques, de l'insécurité et de la pauvreté généralisée. La majorité des migrants géorgiens se sont installés dans la Fédération de Russie voisine en raison des liens sociaux, de la connaissance de la langue et des meilleures perspectives d'emploi et d'affaires. Un nombre considérable de Géorgiens ont également émigré en Grèce (y compris des Grecs de souche), en Ukraine et aux États-Unis. Les schémas d'émigration ont changé depuis la fin des années 2000. Alors qu'auparavant, les Géorgiens quittaient le pays de manière désorganisée ou par des voies irrégulières, **ces dernières années ont vu une augmentation du nombre d'étudiants et de professionnels peu ou très qualifiés quittant le pays de manière planifiée et légale.** Le nombre d'entrées légales de citoyens géorgiens dans l'UE a été multiplié par quatre au cours de la dernière décennie. En 2022, le nombre de premiers permis de séjour délivrés à des citoyens géorgiens a atteint 37 698 (principalement vers la Pologne, l'Italie et l'Allemagne), dont 45 % pour des femmes (mêmes pays dans une séquence différente). **L'emploi est le principal motif d'entrée dans l'UE des migrantes géorgiennes (56 % en 2022).**

Après l'entrée en vigueur du régime d'exemption de visa en 2017, de nombreux Géorgiens ont profité des entrées régulières dans les pays européens, dépassant parfois la durée de séjour autorisée ou cherchant l'asile pour rester dans les pays d'accueil pendant une période plus longue. Selon Eurostat, le nombre de demandeurs d'asile est passé de 6 000-7 000 avant 2017 à 19 000 en 2018. En 2022 (dernier chiffre disponible), ce nombre a atteint 26 000, dont 43 % sont des femmes. Les trois quarts des demandes d'asile concernent la France (34,3 %), l'Allemagne (30,7 %) et l'Italie (12,5 %)⁴. La grande majorité des demandes (plus de 90 %) sont rejetées, le taux de rejet atteignant 100 % en Allemagne. **Selon l'OCDE, en 2015/16, six émigrants géorgiens sur dix dans la zone OCDE étaient des femmes. Les femmes géorgiennes sont très demandées dans les secteurs des**

⁴ Géorgie, Atlas des migrations. Commission européenne. Disponible en ligne à l'adresse suivante : https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-migration/AoM_CP?selection=GEO#NEU_POP_MIG; dernière consultation le 10 février 2024.

soins aux personnes âgées et des services domestiques dans les pays de l'OCDE. En Turquie et en Italie, les femmes représentent plus de 80 % de la population géorgienne émigrée (OCDE 2022).

Maroc

Le Maroc, situé dans la région du Maghreb en Afrique du Nord, est bordé par la mer Méditerranée au nord et par l'océan Atlantique à l'ouest, et possède des frontières terrestres avec l'Algérie à l'est. Le pays compte une population d'environ 37,5 millions d'habitants, avec une projection de croissance à 46,5 millions d'ici 2070. **Le nombre de migrants à l'étranger a doublé depuis 1990, atteignant à 3,3 millions en 2020, soit 9 % de la population totale du pays.** Moins de la moitié (47,7 %) des migrants marocains sont des femmes, soit trois points de pourcentage de plus qu'en 1990, ce qui démontre la féminisation des flux d'émigration en provenance du Maroc. Selon la dernière enquête du Baromètre arabe réalisée en 2021/2022, près d'un quart des Marocaines souhaiteraient quitter définitivement le pays (voir figure 3).

La plupart des émigrants marocains résident dans l'UE (88%). Les cinq premières destinations sont la France (33%), l'Espagne (24%), l'Italie (14%), la Belgique (7%) et les Pays-Bas (5%). Ces destinations restent également importantes pour les flux récents. Selon Eurostat, le nombre de premiers titres de séjour délivrés par les États membres de l'UE aux citoyens marocains était d'environ 165 000 en 2022, ce qui représente une augmentation significative au cours de la dernière décennie (95 000 en 2014). Moins de la moitié (44%) de ces nouvelles entrées étaient des femmes (principalement vers l'Espagne, la France, l'Italie, l'Allemagne et la Belgique). Le regroupement familial était et reste la principale raison d'entrée des femmes marocaines (67%). Seuls 11% des premiers permis délivrés aux femmes marocaines en 2022 concernaient des activités rémunérées (contre 29% en 2014) et 13% l'éducation (contre 1% en 2014). **La diminution de la part des premiers permis délivrés pour l'emploi et son augmentation pour l'éducation pourraient indiquer que les femmes cherchent à intégrer le marché du travail de l'UE par le biais de son système éducatif.** Enfin, seul un petit nombre de demandeurs d'asile marocains dans l'UE sont des femmes (9 %).

L'Espagne reste la destination de choix pour la quasi-totalité des travailleurs dans le cadre du placement international réalisé par l'ANAPEC : représentant plus de 97% (95% entre 2001 et 2009). Par ailleurs, la quasi-totalité des personnes placées sont des femmes (98%), travaillant principalement dans le secteur agricole (98%). **Le profil type du travailleur saisonnier est celui d'une femme, âgée de 25 à 45 ans, ayant au moins un enfant à charge de moins de 18 ans et possédant de préférence une expérience dans le domaine agricole.** En effet, 27% des femmes saisonnières ont au moins un enfant à charge, 26% en ont deux et 24% en ont trois. Selon une enquête menée par l'OIM auprès de 300 travailleurs saisonniers, les trois quarts sont originaires du milieu rural, principalement de la région de Rabat-Salé-Kénitra (30%), de Larache (10%), de Sidi Slimane (7,6%) et de Khemisset (7%). Plus de la moitié (55%) étaient analphabètes et ne fréquentaient pas l'école (57% n'avaient jamais été à l'école et 27% n'avaient fréquenté que l'école primaire, tandis que 11% avaient terminé leurs études secondaires).

Tunisie

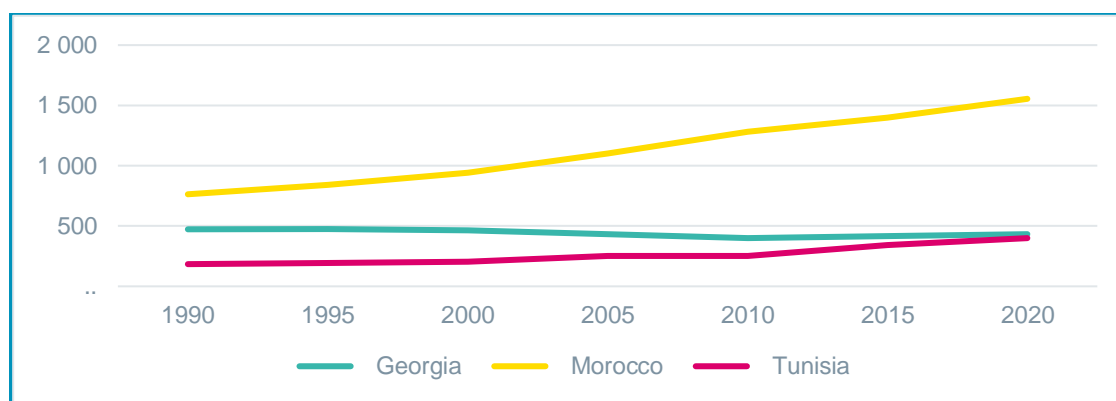
La Tunisie est un pays de la région du Maghreb en Afrique du Nord, bordé par l'Algérie à l'ouest et au sud-ouest, la Libye au sud-est et la mer Méditerranée au nord et à l'est. Avec une superficie de 163 610 kilomètres carrés, selon les dernières estimations de l'UNDESA, le pays compte une population d'environ 12,3 millions d'habitants, avec une projection de croissance à 14,5 millions d'habitants d'ici 2060, après quoi ce nombre commencera à diminuer. Le nombre de migrants à l'étranger a doublé depuis 1990 atteignant 909 000 personnes en 2020, représentant ainsi 7 % de la population du pays. **La part des femmes a atteint 44 %, soit près de cinq points de pourcentage de plus qu'en 1990.**

Selon la dernière enquête du Baromètre arabe réalisée en 2021/2022, **plus d'un tiers (38 %) des Tunisiennes souhaiteraient quitter définitivement le pays** (voir figure 3).

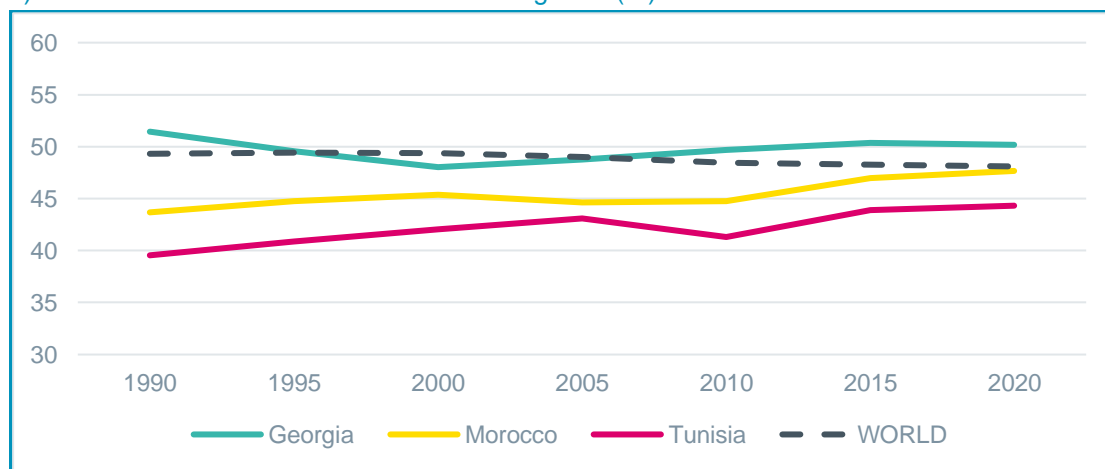
La plupart des émigrants tunisiens résident dans l'UE (71%), mais la diversité des destinations est plus grande que chez les Marocains. Près de la moitié des émigrants tunisiens vivent en France (49 %), suivie des États-Unis (20 %), de l'Italie (12 %), de l'Allemagne (5 %) et d'Israël (2,5 %). En se concentrant sur l'UE en tant que destination, ces États membres restent également populaires pour les migrants récents. Selon Eurostat, le nombre de premiers permis de séjour délivrés par les États membres de l'UE aux citoyens tunisiens en 2022 était d'environ 42 000, ce qui représente une augmentation significative au cours de la dernière décennie (24 500 en 2014). Moins de la moitié (42%) de ces nouvelles entrées étaient des femmes (principalement vers la France, l'Italie, l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne). Toutefois, la proportion de femmes a augmenté de 14 points de pourcentage depuis 2014. Le regroupement familial était et reste le principal motif d'entrée des femmes tunisiennes (53%). Seuls 19% des premiers permis délivrés aux Tunisiennes en 2022 (contre 24% en 2014) étaient destinés à des activités rémunérées et 23% à l'éducation (contre 4% en 2014). **Ici aussi, le système éducatif pourrait être utilisé pour accéder au marché du travail de l'UE.** Malgré la forte augmentation du nombre de demandeurs d'asile tunisiens dans l'UE, seul un petit nombre d'entre eux sont des femmes (9%).

Figure 1 : Tendances de l'émigration dans le temps : Géorgie, Maroc et Tunisie

a) Nombre de femmes migrantes dans le temps (en milliers)



b) Part des femmes dans le stock total d'émigrants (%)



Source : Élaboration propre du stock de migrants internationaux en milieu d'année, les deux sexes confondus, UN DESA.

Résumé de la littérature

La littérature sur la migration établit un lien entre la féminisation de la migration et les changements socio-économiques dans les pays d'origine des migrants, les évolutions sur les marchés du travail des pays de destination, les facteurs structurels et l'évolution des attitudes sociales. Toutefois, les questions concernant la manière dont la féminisation de la migration commence et dont elle s'institutionnalise socialement restent largement sans réponse (Hofmann et Buckley, 2013). Par ailleurs, la structure sexospécifique des flux migratoires peut avoir des répercussions sur les perspectives de développement du pays d'origine. Par exemple, Le Goff (2016) démontre que la proportion plus élevée de femmes migrantes semble être associée à une augmentation des transferts de fonds reçus par les pays d'origine. Cela s'explique par le fait, que les femmes migrantes sont plus enclines à envoyer de l'argent dans leur pays que les hommes migrants. En outre, leurs envois de fonds sont plus résistants et plus fiables et, par conséquent, potentiellement plus utiles dans une perspective de mobilisation soutenable et durable pour la réduction de la pauvreté dans les pays bénéficiaires. **Dans le contexte de la recherche d'une vie meilleure et d'une position économique plus favorable, les compétences jouent un rôle essentiel.** De nombreuses études soulignent l'importance des compétences pour les migrants, des compétences qui leur permettent de naviguer dans leur parcours professionnel et de tirer parti des opportunités à l'étranger (Bates, 1994 ; Hawes et al., 2017). Pour les trois pays inclus dans cette étude, la littérature académique peut être résumée comme suit.

Géorgie

Hofmann et Buckley (2012) soulignent que la **détérioration des conditions économiques en Géorgie limite les opportunités locales pour les femmes de soutenir financièrement leurs familles.** Les changements institutionnels et géopolitiques ont, quant à eux, modifié l'accessibilité et l'attrait des destinations internationales, ce qui a renforcé les motivations et les opportunités de migration des femmes. Hofmann et Buckley (2013), qui examinent les facteurs à l'origine de ce phénomène en Géorgie, identifient l'importance du capital humain, l'augmentation des taux de divorce et l'absence d'opportunités économiques locales. Tous ces facteurs incitent un nombre croissant de femmes à émigrer. **La féminisation de la migration depuis la Géorgie est le résultat de nouvelles contraintes structurelles locales (telles que les difficultés accrues pour émigrer vers la Fédération de Russie, une destination traditionnelle pour les hommes), renforcées par un changement des destinations de migration de la Russie vers l'Europe et la Turquie (OCDE 2022).** Dans ces nouvelles destinations, les femmes perçoivent de meilleures opportunités d'emploi (Hofmann et Buckley, 2013). La pénurie de travailleurs permanents dans les établissements de soins allemands est bien connue (King-Dejardin, 2019), et de nouveaux accords bilatéraux sur le travail, comme celui conclu entre l'Allemagne et la Géorgie, sont censés contribuer à répondre à ces besoins de main-d'œuvre (OCDE, 2021). Pour soutenir l'économie, la Pologne s'est efforcée de recruter des travailleurs étrangers, en établissant des programmes de recrutement bilatéraux avec des pays tels que l'Arménie, le Belarus, la Géorgie, la République de Moldavie, la Fédération de Russie et l'Ukraine (OCDE, 2021). **La prolifération et la dynamique des accords avec les travailleurs saisonniers et des programmes de travail temporaire ont un impact significatif sur les flux migratoires et présentent des aspects spécifiques au genre.** L'étude récente menée par "Women Engage for a Common Future (WECF)" suggère qu'en dépit des progrès récents de la Géorgie dans le développement de systèmes de migration, la féminisation de la migration est souvent négligée, et les expériences des travailleuses migrantes illustrent comment les lacunes significatives et le manque de perspectives de genre dans la législation, la politique et les programmes d'État entravent leur retour et leur réintégration durable. En outre, **l'accès aux informations nécessaires pendant la migration est limité en raison de la forte dépendance des familles à l'égard des envois de fonds et de**

L'absence d'éducation et d'informations pertinentes pour une réintégration réussie au retour (Chachava et Zubashvili, 2023).

Maroc

Depuis les années 1960, le Maroc est devenu une source majeure d'émigrants à l'échelle mondiale, et l'influence de la migration a profondément pénétré le tissu social, culturel et économique du pays. Néanmoins, le rôle du Maroc dans les systèmes migratoires mondiaux et surtout méditerranéens, semble avoir connu des changements notables depuis les années 2000. Tout d'abord, bien que le pays reste principalement un pays d'émigration, il est également devenu une destination pour les migrants et les réfugiés d'Afrique subsaharienne et, dans une certaine mesure, d'Europe (Berriane et al, 2015 ; Norman, 2016). Deuxièmement, l'émigration marocaine est devenue plus diversifiée, à la fois en termes de pays de destination et de régions d'origine à l'intérieur du pays. Plus particulièrement, dans le contexte de cette étude, **tandis que la migration des travailleurs peu qualifiés vers la périphérie des pays de l'UE se poursuit, elle est désormais complétée par une émigration plus récente et croissante des diplômés marocains du secondaire et de l'université vers le Canada**, en particulier vers sa province francophone du Québec et vers les États-Unis (De Haas, 2007). Cette évolution reflète les tendances structurelles du développement au Maroc, telles que l'urbanisation croissante et l'augmentation du taux d'alphabétisation de la société marocaine. Le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur est passé de 10% en 2000 à 46% en 2022, ce qui est une augmentation remarquable. Cette tendance est encore plus frappante chez les femmes, dont le taux d'inscription est passé de 8 à 49% au cours de la même période. Cependant, le rendement de l'éducation en tant qu'investissement reste assez faible (Banque mondiale, 2012). **Le faible retour à l'éducation et l'inadéquation des compétences alimentent la migration** (Ayadi et al 2018). Cette disjonction croissante entre des aspirations professionnelles et matérielles en forte croissance et les opportunités professionnelles au Maroc a également affecté les schémas de migration : **alors que l'émigration dans les années 1960 et 1970 était dominée par les travailleurs peu qualifiés des zones rurales, depuis les années 1990, la classe moyenne marocaine utilise de plus en plus l'émigration comme un moyen de réaliser une mobilité socio-économique ascendante pour accéder à de meilleures opportunités professionnelles, ainsi qu'à des modes de vie différents** (Berriane et al., 2021). Enfin, parmi les émigrants marocains récents, une proportion croissante de femmes émigre de manière indépendante. Un nombre croissant de Marocaines travaillent comme employées de maison, nounous, femmes de ménage, ou dans l'agriculture et les petites industries en Europe du Sud, tandis qu'un tiers d'entre elles sont hautement qualifiées. Cette situation contraste avec celle qui prévalait avant les années 1990, lorsque la plupart des femmes marocaines émigraient en tant que dépendantes de leurs conjoints ou de leurs parents dans le cadre du regroupement familial (Berriane et al, 2015).

L'évolution des modèles de genre de l'émigration marocaine influe sur le rôle des femmes dans la société marocaine. Au Maroc, la migration traditionnelle des hommes entraîne une augmentation temporaire des tâches et des responsabilités des femmes, mais ce nouveau rôle est souvent perçu comme un fardeau et ne doit donc pas être assimilé à une émancipation au sens où l'on fait des choix indépendants contre les normes de genre dominantes (de Haas et van Rooij, 2010). **La migration des femmes du Maroc est un résultat de l'émancipation (Heering et al. 2004). Cependant, la migration elle-même est susceptible d'être associée à une plus grande émancipation (en particulier dans les pays occidentaux) par l'exposition à des sociétés où les femmes jouissent d'une plus grande liberté, améliorant l'indépendance financière ou au moins contribuant de manière significative au budget du ménage.** Dans ce contexte, les connaissances, les compétences et les qualifications jouent un rôle crucial pour faire de la migration un outil d'émancipation. En effet, au Maroc, l'éducation est positivement associée aux intentions de migration et à une plus grande rentabilité de l'expérience migratoire (Collyer et Bardak, 2013).

Tunisie

Depuis les années 1990, **le nombre de Tunisiens vivant à l'étranger a doublé**. Le chômage structurel élevé, le manque d'opportunités d'emploi adéquates, les bas salaires, les disparités salariales avec l'Europe et les conditions de vie inférieures aux normes sont les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer la migration depuis la Tunisie (Bardak, 2015 ; De Bel-Air, 2016). Parallèlement, la proportion de femmes parmi les migrants tunisiens a augmenté. En examinant la féminisation progressive des flux migratoires de la Tunisie vers l'Europe au cours de la période 2010-2017, Pober (2018) démontre empiriquement que la crise économique tunisienne a été l'un des récents moteurs de l'intensification de l'émigration féminine. En outre, **une génération de femmes de plus en plus instruites, mais confrontée à des opportunités très limitées sur le marché du travail en Tunisie, émigre en réponse à la demande croissante de travailleurs hautement qualifiés dans les pays de destination**. Certaines études suggèrent une autosélection positive parmi les migrants, ce qui signifie que les émigrants tunisiens sont généralement mieux éduqués que les non-migrants et les rapatriés (David et Marouani, 2017).

En outre, **le niveau d'éducation joue un rôle déterminant dans le choix de la destination et les attentes en matière d'emploi. Les migrants potentiels instruits ont tendance à considérer l'Amérique du Nord comme une destination de migration plutôt que l'UE** (Sabadie et al. 2010). La tendance à la hausse de la migration des femmes tunisiennes depuis 1990 a particulièrement touché les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (OCDE, 2018). **Les femmes tunisiennes citent de plus en plus des raisons liées aux études et aux perspectives de carrière comme principales motivations de la migration, tandis que les raisons liées au mariage ont diminué** (FAO, 2018). Cette évolution reflète l'importance accrue accordée à la recherche de meilleures opportunités d'emploi et de meilleures conditions de vie grâce à l'acquisition de compétences à l'étranger.

L'étude menée par le Migration Policy Centre et la FAO met en évidence une tendance similaire à celle observée au Maroc, où l'on constate une diminution de la migration liée au mariage chez les femmes tunisiennes. Même les migrantes des zones rurales sont de plus en plus instruites et partent poursuivre leurs études à l'étranger. En outre, **la migration s'avère gratifiante pour les femmes migrantes, en termes de résultats professionnels et de sécurité sociale**. En particulier, les femmes migrantes ont des taux de participation au marché du travail et d'emploi plus élevés que les non-migrantes (Zuccotti et al., 2018).

Le reste de ce rapport est structuré en deux sections principales. La première section présente l'analyse des informations obtenues à partir des entretiens avec les migrantes, mettant en lumière les différences et les similitudes entre les pays étudiés et entre les groupes de migrants. La deuxième section offre des réflexions sur les principales questions de recherche et fournit des orientations/recommandations stratégiques basées sur les informations fournies par les entretiens.

Informations issues du travail sur le terrain

Les résultats des entretiens sont analysés en premier lieu par groupes de migrantes, mettant en évidence les similitudes et les différences entre les pays étudiés et tout en examinant, le cas échéant, les similitudes et les différences entre les groupes de migrantes au sein d'un même pays. Pour chacune des questions, une comparaison des résultats avec la recherche et la littérature pertinentes sur les mêmes sujets sera fournie. Pour une meilleure illustration, les schémas communs dans le récit sont enrichis par des citations tirées des entretiens. Une priorité est accordée aux comparaisons entre pays pour une même catégorie de migrantes. **En effet, l'analyse vise à mettre en lumière les schémas communs d'utilisation des compétences précédemment acquises et d'accumulation de nouvelles compétences suite à une expérience migratoire commune.** En outre, une comparaison entre les expériences des travailleuses saisonnières et des migrantes potentielles n'est possible que pour les compétences acquises ou possédées avant la migration, étant donné que les migrantes potentielles n'ont pas encore quitté leur pays.

Femmes migrantes saisonnières

La catégorie des femmes migrantes saisonnières est identifiée dans les trois pays et est donc analysée en premier. Au total, 26 femmes (neuf en Géorgie, dix au Maroc et sept en Tunisie) ont été interviewées pour recueillir des informations. Avant d'aborder les questions clés de la recherche, il est nécessaire de présenter le profil sociodémographique des personnes interviewées et les principaux facteurs qui poussent les femmes des trois pays à chercher des opportunités d'emploi à l'étranger, ainsi que les objectifs qu'elles aimeraient atteindre grâce à cette expérience.

Profil socio-économique

Les femmes interviewées dans cette catégorie **présentent un large éventail de profils sociodémographiques et de situations familiales.** L'âge moyen des migrantes saisonnières interviewées en Géorgie et au Maroc est de 42 ans. L'échantillon de migrantes saisonnières tunisiennes est plus jeune (34 ans). Cela peut s'expliquer par le fait qu'aucune des femmes interviewées en Tunisie dans cette catégorie n'a eu d'expérience de la migration ; elles aspirent plutôt à devenir des migrantes saisonnières⁵. Toutes les femmes interviewées résidaient dans des zones rurales avant d'émigrer (ou planifier d'émigrer) et au moment de l'entretien. En Géorgie, huit des neuf femmes interviewées étaient mariées. Au Maroc, toutes les migrantes saisonnières interviewées étaient mariées (à un très jeune âge) ou veuves, avec de deux à cinq enfants dans le ménage. Avoir des enfants est une condition nécessaire pour obtenir l'autorisation de travailler à l'étranger, car les enfants sont une garantie de retour. La situation familiale est un peu plus diversifiée parmi les migrantes saisonnières interviewées en Tunisie. Trois sur sept sont célibataires, les quatre autres sont mariées, divorcées ou veuves, avec deux à quatre enfants dans leur foyer.

Il est intéressant de noter que presque aucune des travailleuses saisonnières interviewées n'avait voyagé à l'étranger pour des raisons autres que l'emploi saisonnier⁶. La plupart des migrantes saisonnières originaires du Maroc ont plusieurs épisodes - en moyenne cinq, mais jusqu'à treize voyages. Le pays de destination est toujours le même : l'Espagne. Les migrantes saisonnières géorgiennes n'ont que quelques épisodes d'emploi saisonnier à l'étranger, la principale destination étant l'Allemagne, bien qu'elles mentionnent l'Italie, la Grèce et la Turquie lorsqu'elles parlent de leurs

⁵ Ces femmes sont toutes candidates à un visa de migration saisonnière. Cependant, la plupart d'entre elles, bien qu'ayant obtenu un contrat de travail, ont vu leur demande de visa d'entrée rejetée par les consulats des pays de destination.

⁶ À quelques exceptions près, ce n'est pas le cas, même pour les Géorgiens qui peuvent se rendre dans les pays de l'UE sans visa.

précédentes expériences d'emploi saisonnier à l'étranger. Les migrantes saisonnières tunisiennes (potentielles) n'ont jamais voyagé à l'étranger, mais leur destination souhaitée est la France.

Facteurs et objectifs des migrations saisonnières

Dans les trois pays étudiés, la principale raison d'opter pour un travail saisonnier à l'étranger est liée à la recherche de meilleurs moyens de subsistance et d'une amélioration de la situation économique. Les problèmes financiers, les possibilités d'emploi limitées et les bas salaires dans les pays d'origine sont les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer la migration. **Dans ce contexte, les compétences - acquisition, utilisation, transfert - peuvent jouer un rôle central.** Elles ont le potentiel de transformer la migration circulaire d'un "moyen de survie" en un processus/mécanisme qui permet d'améliorer les conditions de vie des ménages dans les pays d'origine au-delà d'une année et qui contribue au développement des pays d'origine.

Les femmes (et les ménages en général) dépendent souvent des revenus générés par les activités agricoles dans leur pays d'origine. Toutefois, ces revenus sont très volatils en raison des effets négatifs du changement climatique. Cela n'est pas surprenant car la région sera encore plus exposée à des événements climatiques extrêmes dans les décennies à venir (McMahon et al. 2021).

Outre ces tendances communes observées dans les trois pays, les tendances suivantes, spécifiques à chaque pays, sont observées dans la manière dont les femmes migrantes saisonnières envisagent la possibilité de se libérer de la nécessité de voyager chaque année. **Au Maroc, la plupart des femmes interviewées considèrent l'emploi saisonnier à l'étranger comme une opportunité d'améliorer les conditions de vie de leur ménage.** À moyen terme, elles souhaiteraient trouver un emploi rémunéré au Maroc au lieu de voyager à l'étranger. **Les Tunisiennes considèrent la migration saisonnière à l'étranger comme une opportunité de gagner de l'argent pour monter leurs propres projets** (activité commerciale).

“Elles (les femmes) peuvent être motivées par l'idée d'assurer leur avenir en travaillant à l'étranger et en gagnant de l'argent, avec lequel elles peuvent même créer leur propre projet ici”. Migrante potentielle tunisienne

Les compétences et les parcours d'apprentissage des migrantes saisonnières avant la migration

La plupart des travailleuses saisonnières ont un faible niveau d'éducation, surtout si on le compare au profil de compétences du pays d'origine. En Géorgie, la plupart des travailleuses saisonnières ont au moins suivi un enseignement secondaire et, dans certains cas, une formation professionnelle dans des domaines tels que la thérapie manuelle, la pharmacie, le paramédical et la viticulture. Au Maroc, la plupart des migrantes saisonnières semblent avoir un faible niveau d'éducation, consistant en une alphabétisation de base acquise dans un cadre non formel, généralement grâce à des programmes d'alphabétisation organisés dans les mosquées des villages. Le mariage précoce est souvent cité comme raison de l'interruption des études, les obligations familiales et le manque de temps étant un obstacle à la participation aux cours d'alphabétisation. Cependant, la plupart d'entre elles reconnaissent l'importance de posséder des compétences de base en matière d'alphabétisation, telles que la capacité de lire, d'écrire et d'utiliser un téléphone. Les migrantes saisonnières tunisiennes potentielles représentent le plus large éventail de compétences, allant de l'analphabétisme à la maîtrise en sciences de la vie. Bien que la plupart des migrantes saisonnières interviewées aient un faible niveau d'éducation (analphabétisme, école primaire, secondaire ou lycée), certaines ont dû interrompre leurs études supérieures en raison de difficultés financières. Si l'on considère le niveau d'éducation formelle de celles qui ont déjà eu une expérience d'emploi saisonnier à l'étranger, les migrantes saisonnières géorgiennes sont systématiquement plus instruites que les migrantes saisonnières marocaines.

En ce qui concerne les compétences pratiques, **les travailleuses saisonnières des trois pays ont des compétences agricoles. Ces compétences ont été acquises soit en travaillant dès leur plus jeune âge dans la ferme familiale, soit au sein de la communauté (famille, parents, voisins).** Ces compétences locales se sont révélées précieuses pour participer à un travail agricole saisonnier à l'étranger, soit parce que leur possession était une condition nécessaire à l'obtention d'un contrat de travail à l'étranger, soit parce qu'elles les ont aidés à gérer avec succès des tâches laborieuses et physiquement exigeantes à l'étranger. Cela met en lumière l'importance de l'apprentissage communautaire et du transfert de connaissances traditionnelles dans l'acquisition de compétences. Outre les compétences agricoles, les femmes interviewées ont déclaré posséder un large éventail d'autres compétences acquises de manière informelle, notamment grâce à l'apprentissage sur le lieu de travail, à l'apprentissage informel et/ou à l'autodidaxie.

Il existe une nette fracture générationnelle dans les parcours d'apprentissage. **La jeune génération indique qu'elle utilise les informations disponibles sur les réseaux numériques pour améliorer ses compétences (y compris celles liées à l'artisanat ou aux langues étrangères). La génération plus âgée, qui est souvent moins éduquée, a des compétences numériques limitées.**

“Grâce à l'internet, j'ai appris à créer des objets utiles à partir d'articles mis au rebut. Cela m'a toujours intéressé, d'une manière ou d'une autre, et j'ai continué à les collectionner toute ma vie, les jeans qui devaient être jetés, par exemple, et à créer des objets à partir de ces articles.” Migrants saisonnière géorgienne

Tableau 4 : Migrantes saisonnières : résumé des aptitudes et compétences acquises les plus fréquemment mentionnées, par pays d'origine

	Géorgie	Maroc	Tunisie
Compétences et qualifications formelles avant la migration	Enseignement secondaire supérieur Professionnel de la santé (niveau tertiaire) Viticulture (EFP) Thérapie manuelle (EFP) Assistante en pharmacie (EFP) Cours de stylisme (certificat)	Moins que primaire Élémentaire	Élémentaire Biotechnologie (niveau tertiaire) Économie et gestion (incomplet) Compétences numériques (certificat) Couture (certificat) Formation aux premiers secours (certificat)
Compétences informelles et non formelles avant la migration	Compétences agricoles (production végétale, élevage, volaille) Production de fromage artisanal Gestion du ménage et cuisine Laver la vaisselle Opératrice en production de glaces Soins (à l'étranger) Caissière Assistante de magasin Opératrice de production de vêtements Gérante de boulangerie	Compétences agricoles (agriculture) Esprit d'entreprise et compétences commerciales de base/ gestion d'une épicerie Cuisine/ cuisine traditionnelle Opératrice de machine dans une usine Couturière Nettoyage Broderie Tissage	Compétences agricoles Élevage Gestion du ménage et cuisine Compétences numériques Opératrice de centre d'appel Techniciennes en maintenance industrielle Secrétariat Secteur de l'hôtellerie, serveuse Secteur hôtelier, femmes de chambre

	Esprit d'entreprise et compétences commerciales de base Guide touristique (à l'étranger) Couture (à l'étranger)		
Langues étrangères avant la migration	Russe Anglais Allemand Turc	Aucune langue étrangère	Français Anglais
Compétences acquises au cours de la migration	Amélioration des compétences agricoles Compétences en matière de communication Travail d'équipe	Amélioration des compétences agricoles Un cas avec un certificat formel fourni sur la récolte des fruits	N/A Amélioration des compétences agricoles (intention)

Les migrantes saisonnières marocaines disposent d'un ensemble de compétences relativement restreintes : par exemple, l'esprit d'entreprise et les compétences commerciales de base, les compétences en production de vêtements telles que la couture et la broderie. Leurs compétences sont plus ou moins diversifiées par rapport à celles des travailleuses saisonnières potentielles tunisiennes. Cela s'explique par le fait que leur parcours professionnel les a amenées à travailler dans des usines, où ils ont effectué des tâches liées à la production. Certaines ont travaillé comme techniciennes en maintenance industrielle, ont exercé des fonctions de secrétariat et ont acquis une solide expérience dans le secteur de l'hôtellerie (serveuses et femmes de chambre).

Les femmes géorgiennes interviewées dans le cadre de cette étude appartiennent à une génération ayant vécu une période de turbulences économiques, politiques et géopolitiques liées à l'effondrement de l'Union soviétique. Elles ont été témoins de la transition d'une économie planifiée à une économie de marché, caractérisée par une forte baisse de la production industrielle et un chômage élevé. Le système éducatif a mis un certain temps à réagir à ces changements radicaux (Gvaramadze, 2010 ; Kitaevich, 2014 ; Jones 2016). Suite à la lenteur de la réaction, une cohorte de migrants s'est retrouvée avec des compétences inadaptées à la réalité (Silova 2009).

La plupart des migrantes saisonnières interviewées connaissaient quelques langues étrangères : le russe, l'anglais, le turc ou l'allemand en Géorgie ; aucune connaissance de langue étrangère au Maroc (dans quelques cas, quelques notions d'espagnol et de français) ; le français et l'anglais en Tunisie. Les compétences linguistiques varient considérablement d'une langue à l'autre et d'un pays d'origine à l'autre. Les migrantes saisonnières considèrent que la connaissance d'une langue étrangère joue un rôle important à la fois dans la définition de la destination, dans leur capacité à naviguer et à s'intégrer dans l'environnement étranger et dans l'amélioration des possibilités d'emploi à la fois à l'étranger et dans le pays d'origine à leur retour. C'est pourquoi la section suivante du rapport abordera en détail la question des compétences linguistiques.

Toutes les migrantes saisonnières tunisiennes potentielles à la recherche d'un emploi à l'étranger, quel que soit leur niveau de qualification et leur lieu de résidence, possèdent des compétences et une expérience dans le domaine de l'agriculture, acquises principalement en cultivant leur propre parcelle de terre. En outre, un grand nombre d'entre elles, en particulier celles qui n'ont pas reçu d'autre formation formelle, s'identifient à l'agriculture.

"Vous savez, j'aime l'agriculture, mais en plus d'être une passion, c'est un domaine rentable et qui offre une ambiance très agréable que les autres ne perçoivent pas toujours. Je m'identifie totalement

à ce domaine, il me représente. A part cela, je veux travailler dans l'agriculture pour gagner de l'argent et épargner". Migrante saisonnière tunisienne

La grande majorité des travailleuses migrantes saisonnières interviewées montrent une attitude positive, ce qui pourrait les avoir aidées à faire face à l'expérience de la migration, une étape exigeant également une adaptation. Avoir le courage de partir à l'étranger pour améliorer ses conditions de vie requiert des capacités qui ne sont pas prises en compte dans les compétences "formelles" ou "informelles". Il est certain que l'on peut très facilement trouver des femmes dans des situations similaires, avec des opportunités similaires, qui n'ont pas opté pour la migration. **Cette attitude positive est présente dans tous les groupes de compétences et constitue l'un des moteurs de ces migrations réussies.**

Formation et séances d'information pré-départ

La formation pré-départ pour les travailleurs saisonniers dans l'agriculture est essentielle pour garantir la sécurité, la productivité et le bien-être pendant le travail dans un environnement étranger (agricole). La formation pré-départ peut couvrir un large éventail de domaines, notamment: les pratiques professionnelles (aperçu des cultures ou du bétail spécifiques avec lesquels ils travailleront ; formation sur la plantation, la récolte, la taille et d'autres tâches agricoles pertinentes) ; les procédures de sécurité (utilisation correcte de l'équipement de protection individuelle, fonctionnement de l'équipement agricole et directives de sécurité, procédures d'intervention d'urgence en cas d'accidents ou de blessures) ; la santé et l'hygiène (formation à la manipulation sûre des pesticides et des engrais, pratiques d'hygiène personnelle pour prévenir la propagation des maladies, informations sur les problèmes de santé courants liés à l'agriculture et les mesures préventives) ; la sensibilité culturelle (compréhension des coutumes et pratiques agricoles locales, respect de l'environnement et des communautés locales, communication efficace avec les superviseurs et collègues locaux) ; l'information sur le logement (modalités d'hébergement) ; la logistique (services de transport) ; et les conditions d'emploi (compréhension de l'horaire de travail typique et des attentes, connaissance des politiques en matière d'heures supplémentaires et de rémunération). En outre, la formation pré-départ doit inclure une formation en langue et en communication couvrant les compétences linguistiques de base pour une communication efficace sur le lieu de travail (dans l'exploitation agricole pour la plupart des migrants saisonniers inclus dans cette étude). Cela implique l'utilisation de termes et d'expressions courants, une communication claire des tâches et des attentes avec les superviseurs et les collègues de travail.

Les entretiens indiquent qu'une **proportion notable de migrantes saisonnières n'a pas suivi de formation formelle** avant de s'embarquer pour la migration de travail, bien que certaines mentionnent qu'elles auraient volontiers suivi un tel cours si cela avait été possible. Plutôt que des sessions de formation intégrées spécifiques aux tâches à accomplir à l'étranger, **plusieurs personnes interviewées en Géorgie ont mentionné avoir assisté à des réunions d'information de base qui leur ont donné un aperçu limité de la nature de leur travail et des conditions qu'elles pourraient rencontrer à l'étranger.**

"Nous avons suivi une formation au début, ils nous ont fourni des explications détaillées sur ce qui nous attendait à l'étranger, le type de travail auquel nous devons nous attendre, ainsi que les éventuels obstacles que nous pourrions rencontrer. Ils nous ont également demandé si nous étions d'accord. Ils nous ont fourni des informations exhaustives sur les conditions de travail et de vie, ils nous ont absolument tout dit." Migrante saisonnière géorgienne

De même, dans le cas des travailleuses saisonnières marocaines, **la formation pré-départ s'est limitée, dans le meilleur des cas, à des réunions/séances d'information. La plupart des femmes n'ont assisté à aucune réunion de ce type.** Seules quelques personnes interviewées déclarent avoir reçu un ensemble d'informations "sur la manière de travailler et de se comporter".

"Oui, il y avait des directives uniquement sur la manière de conserver nos passeports, sur la discipline au travail, et ils nous ont également conseillé d'économiser une partie de notre salaire pour avoir des projets de vie et ainsi progresser dans notre vie." Migrante saisonnière marocaine

Les cours de préparation au départ, qu'ils soient axés sur les compétences techniques ou linguistiques, permettent de faire connaissance avec d'autres personnes qui prévoient de travailler à l'étranger, ce dont les travailleuses saisonnières géorgiennes ont fait l'expérience. Cela leur a permis de rester en contact pendant qu'elles travaillaient à l'étranger et de se soutenir mutuellement lorsque quelqu'une se sentait mal à cause d'un environnement inconnu ou de la séparation d'avec ses proches.

L'influence des compétences et des connaissances préalables à la migration sur la décision de migrer, la destination et le secteur d'emploi

L'impact des compétences antérieures sur les décisions de migration saisonnière est multiple.

L'alignement des compétences sur les exigences des industries saisonnières, les facteurs géographiques et l'adaptabilité à des environnements de travail changeants peuvent influencer le choix de la destination et du secteur d'emploi d'une personne lors d'une migration saisonnière. La migration saisonnière est souvent motivée par la demande de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques au cours de saisons particulières (par exemple, l'agriculture, le tourisme et la construction). Les compétences transférables d'un pays à l'autre peuvent faciliter la recherche d'un emploi saisonnier à l'étranger. Pour certains emplois saisonniers, la possession d'une certification ou d'une formation spécifique à l'industrie peut être une condition préalable. Les personnes disposant d'une certification ou d'une expérience pertinente, qui peut être prouvée d'une manière ou d'une autre, peuvent avoir un avantage concurrentiel lorsqu'elles recherchent un emploi saisonnier.

En ce qui concerne l'importance des compétences et des connaissances dans les décisions de migration, **la plupart des migrantes saisonnières interviewées au Maroc insistent sur le rôle fondamental de leur expérience dans le secteur agricole.** Cette expérience leur permet d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans l'agriculture en Espagne, facilitant ainsi leur transition. Presque toutes les migrantes saisonnières travaillant dans l'agriculture ont une expérience de travail dans ce secteur, que ce soit sur leur propre parcelle de terre ou en tant qu'employées dans leur village d'origine. **Même celles qui exerçaient une autre profession venaient de zones rurales et étaient habituées à travailler dans le secteur agricole.** Comme mentionné précédemment, elles ont acquis ces compétences dans un cadre informel à différentes étapes de leur vie. **Les entretiens révèlent également que la possession de ces compétences a non seulement facilité la recherche d'emploi dans le secteur agricole, mais a également influencé leur choix de secteur d'emploi à l'étranger.**

Les femmes tunisiennes ayant une expérience dans l'agriculture considèrent que l'expérience antérieure et les compétences informelles ont joué un rôle crucial à la fois dans le choix du travail saisonnier dans le secteur agricole à l'étranger et dans la gestion réussie des tâches. Elles pensent **que le fait d'avoir travaillé dans ce même secteur dans le pays d'origine a aidé l'employeur potentiel (les recruteurs) à les atteindre, sans quoi elles n'auraient pas été prises en considération pour ce type d'emploi.** Par exemple, une jeune migrante saisonnière (potentielle) déclare que pour prouver ses compétences et son expérience dans le secteur agricole, elle a montré par appel vidéo la parcelle de terre que sa famille cultivait pour certifier ses compétences dans le secteur agricole.

"Après un appel vidéo sur WhatsApp au cours duquel nous avons montré nos champs et notre travail, l'employeur potentiel nous a vraiment appréciés et a décidé de nous recruter." Migrante saisonnière tunisienne

Les compétences et qualifications existantes et l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications au cours de la migration

La migration saisonnière se caractérise par un ensemble restreint de tâches, une courte durée de séjour à l'étranger et une forte intensité de travail. Ces caractéristiques limitent les opportunités pour les travailleurs saisonniers d'utiliser leurs compétences existantes et d'en acquérir de nouvelles. Comme cela a été démontré précédemment, la plupart des femmes interviewées dans la catégorie des travailleurs saisonniers ont un niveau d'éducation relativement bas, ce qui limite leurs possibilités à plusieurs égards. Tout d'abord, dans leur pays d'origine, elles ne sont pas en mesure d'investir dans le développement de leurs propres compétences et d'accéder à des emplois mieux rémunérés. Les normes culturelles en matière de genre peuvent aussi restreindre leur accès aux possibilités de développement des compétences, les obligeant parfois à accepter des rôles inadaptés, ce qui diminue leur niveau de satisfaction. Deuxièmement, leur faible niveau d'éducation limite leurs options à l'étranger à des emplois saisonniers dans l'agriculture, qui, en raison de ses caractéristiques, n'offrent pas la possibilité d'acquérir de nombreuses nouvelles compétences, créant ainsi un cercle quelque peu vicieux. Toutefois, pour certaines, la possibilité de participer à des travaux agricoles de courte durée constitue une excellente occasion d'apprendre, d'améliorer leur expertise des pratiques agricoles, de renforcer leurs capacités et de les exposer à des situations inconnues.

"Je dirai que personne ne va là-bas pour l'éducation, c'est la vraie réponse. Les gens y vont pour l'argent, pour travailler et rapporter de l'argent. Cependant, il y a des choses que l'on apprend et on acquiert une précieuse expérience, on acquiert beaucoup d'expérience". Migrants saisonnière géorgienne

Les entretiens menés en Géorgie et au Maroc révèlent **que les compétences et l'expérience antérieure dans le secteur agricole contribuent grandement à l'accomplissement des tâches à l'étranger. Ces compétences sont les seules mentionnées comme étant utiles, à l'exception des compétences linguistiques qui sont abordées séparément ci-dessous.** En outre, l'un des aspects positifs de l'emploi à l'étranger est l'expérience étrangère elle-même : les nouvelles techniques agricoles acquises à l'étranger et la communication dans un environnement étranger. Comme en témoignent les migrantes saisonnières, cela les aide ou pourrait les aider à trouver un autre emploi saisonnier à l'étranger.

Aucune des femmes n'a évoqué la reconnaissance des qualifications formelles étrangères (acquises dans les pays d'origine) ou la validation formelle des compétences informelles et non formelles. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que de nombreuses migrantes saisonnières n'ont aucune qualification formelle. Il n'y avait donc pas grand-chose à reconnaître, ou bien la qualification formelle (à l'exception d'un cas où une migrante saisonnière géorgienne était titulaire d'un diplôme en viticulture) n'avait que peu d'intérêt pour l'emploi saisonnier dans le secteur agricole. Il se peut également que l'absence d'un mécanisme efficace de reconnaissance des qualifications décourage les personnes interviewées de chercher à se faire reconnaître (en raison de la longueur des procédures et de l'incertitude de leur issue). Cette lacune les incite à opter pour un emploi saisonnier dans l'agriculture.

Les compétences pratiques acquises par les migrantes saisonnières offrent un éventail d'opportunités variées. Les Marocaines et les Géorgiennes déclarent que l'emploi à l'étranger leur a permis d'acquérir un ensemble de compétences allant de celles qu'elles exerçaient dans les fermes (ou dans les usines) à la gestion du temps et à l'éthique du travail dans un environnement étranger et culturellement diversifié. **L'expérience à l'étranger en tant que migrante saisonnière est considérée comme importante pour réussir sur le lieu de travail.** Cela montre que les compétences acquises sur le terrain au cours d'un épisode de migration saisonnière sont utilisées lors de la prochaine opportunité d'emploi à l'étranger. **Même celles qui avaient déjà une expérience dans l'agriculture ont acquis de nouvelles compétences liées à la production agricole à grande**

échelle, telles que le tri, le pesage et le préemballage, l'utilisation de machines pour traiter les cultures et l'utilisation d'articles de protection personnelle (par exemple, des gants en fer). En outre, certaines travaillaient avec différentes cultures, élargissant ainsi leur expertise dans le secteur agricole.

La plupart des femmes ont suivi une formation au cours de laquelle elles ont appris les fonctions et les tâches qu'elles devaient accomplir, ainsi que toutes les techniques permettant d'optimiser le travail et de tirer le meilleur parti du temps passé sur l'exploitation. La durée de cette formation pouvait varier, allant de quelques heures à plusieurs jours. De plus, même si certaines formations ne débouchent pas sur l'acquisition de nouvelles compétences, dans certains cas, un certificat est délivré.

"J'ai beaucoup appris, car ceux qui ont déjà travaillé à l'étranger sont mieux préparés que ceux qui n'ont pas cette expérience. Nous avons appris à être disciplinés et rapides lors des récoltes, à traiter les clients et les autres travailleurs avec respect et discipline". Migrante saisonnière marocaine

"J'ai obtenu un certificat de formation étrangère en Espagne dans le domaine de l'agriculture, et plus particulièrement de la récolte des fruits. Un superviseur nous encadre et nous montre les méthodes de travail et les techniques à utiliser. Cette formation est intégrée dans le cadre de notre travail." Migrante saisonnière marocaine

L'amélioration des techniques agricoles est un avantage récurrent. Les migrantes saisonnières du secteur agricole mentionnent que l'emploi à l'étranger leur a permis d'apprendre de nouvelles techniques agricoles, de la planification à la conservation des récoltes. Elles déclarent qu'elles seraient heureuses d'utiliser ces techniques de retour chez elles. Mais elles se rendent également compte que ces techniques requièrent un équipement technologiquement plus avancé, qui n'est pas disponible dans leur pays d'origine.

"J'aimerais introduire leurs systèmes au niveau local, à la maison. Cette expérience a été extrêmement bénéfique pour moi, et j'ai partagé mes connaissances avec mes proches, mes voisins et tous ceux que je connaissais". Migrante saisonnière géorgienne

Les opportunités liées aux nouvelles connaissances acquises au cours de la migration englobent le développement d'habitudes de travail efficaces et l'amélioration des compétences en communication interculturelle. De nombreuses femmes géorgiennes ont indiqué que l'emploi saisonnier à l'étranger les aidait à mieux apprécier et gérer leur temps. En outre, elles acquièrent des compétences en matière de gestion des revenus, des dépenses et des finances familiales.

"En Allemagne, oui, je n'étais pas très ponctuelle et l'agilité n'était pas mon point fort, alors que le temps y est très précieux. On vous apprend à ne pas perdre de temps dans votre travail. J'ai beaucoup apprécié leur approche, et cela m'a peut-être inspirée à l'adopter pour moi-même, en quelque sorte". Migrante saisonnière géorgienne

Les migrantes saisonnières interviewées dans le cadre de cette étude étaient employées dans des pays européens où les normes de sécurité et les mesures de protection personnelle sont plus rigoureuses. **Ainsi, les migrantes saisonnières ont amélioré leur compréhension de la sécurité dans l'environnement de travail.**

Perspectives des migrantes saisonnières

La migration saisonnière implique une courte période d'emploi à l'étranger suivie d'une période plus longue dans le pays d'origine. Durant leur séjour à l'étranger, les migrants saisonniers, tout en utilisant leurs compétences existantes, en acquièrent de nouvelles. **Il est donc important de comprendre comment ces compétences sont utilisées à leur retour et si elles contribuent à l'amélioration leurs conditions de vie.** En outre, du point de vue des décideurs stratégiques, il est également important de comprendre s'il existe des compétences manquantes que les femmes migrantes

saisonniers doivent/veulent acquérir pour tirer le meilleur parti de ces épisodes d'emploi saisonnier à l'étranger et trouver une activité génératrice de revenus plus stable dans leur pays d'origine, à proximité de leur famille. La migration saisonnière est devenue un phénomène important dans les trois pays étudiés. Il est primordial que les décideurs politiques des pays d'origine et les organisations internationales travaillant dans le domaine du développement tirent le meilleur parti de l'expérience et du potentiel des travailleurs migrants saisonniers pour le bénéfice du pays d'origine. Cela va au-delà des envois de fonds. **Cependant, les femmes interviewées rencontrent des difficultés pour accéder aux informations sur les programmes disponibles gérés par les agences gouvernementales ou les ONG, sur les possibilités d'éducation correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations, ainsi que sur les possibilités de financement pour la création de leur propre entreprise.** En effet, la recherche sur la migration suggère que la migration temporaire peut contribuer à la transformation structurelle des pays à faible revenu en permettant aux travailleurs soumis à des contraintes de crédit de se lancer dans l'entrepreneuriat non agricole (Bossavie et al, 2023). Cela permettrait non seulement d'améliorer les conditions de vie d'un seul ménage, mais aussi de contribuer au développement global du pays d'origine.

Tableau 5 : Objectifs à moyen terme, y compris la formation et les activités économiques rémunérées

	Géorgie	Maroc	Tunisie
Plans	Amélioration des conditions de vie des ménages Assurer l'éducation des enfants Partir à l'étranger pour une longue période Amélioration des compétences Ouvrir un refuge pour chiens	Amélioration des conditions de logement Assurer l'éducation des enfants Proposer des activités extrascolaires aux enfants Activités entrepreneuriales Recherche d'un emploi en dehors du secteur agricole (salarié ou indépendant)	Activité agricole d'origine Activités entrepreneuriales Migration saisonnière Ouverture d'un magasin/ d'une droguerie/ d'une pharmacie
Compétences que l'on souhaite acquérir	Langues Cuisine, Cheffe Contrôleur de billets de bus Soins infirmiers Ouverture d'un refuge pour animaux Permis de conduire Compétences numériques Gestion financière/comptabilité	Langue Littératie financière Compétences numériques Culture d'entreprise Formation en restauration	Comptabilité Littératie financière Culture d'entreprise Formation à la pédagogie
Priorités et types d'activités de formation	Accessible/proximité Courte Pratique Interactive En ligne Sur le lieu de travail Orientée vers les apprenants adultes Mixte (théorie et pratique) Éducateurs et formateurs qualifiés Compatibilité avec les obligations familiales Organisée/fournie par l'État par l'intermédiaire des autorités locales/provinciales	Accessible/ proximité Courte Orientée vers la génération de revenus Compatibilité avec les obligations familiales	N/A

La grande majorité des femmes interviewées sont très satisfaites de leur emploi saisonnier à l'étranger et souhaiteraient y retourner si l'occasion se présentait. **Toutefois, elles aimeraient se retirer de la migration saisonnière à un moment donné et trouver un emploi rémunéré (ou prendre leur retraite) dans leur pays d'origine.** Les entretiens permettent de déceler des schémas spécifiques au pays d'origine en ce qui concerne les projets à moyen terme.

"Si une usine pouvait réellement être ouverte en Géorgie, j'y travaillerais volontiers. Je veux vraiment que tout cela se réalise dans mon pays. Ma famille, mes enfants, mon mari, nous ne nous voyons plus depuis des années. Nous aspirons à des conditions qui nous permettraient de rester en Géorgie, près de nos familles. Les enfants grandissent sans soins, sans présence de leurs parents, ce qui entraîne un traumatisme pour eux. Si les conditions nécessaires existaient en Géorgie, je n'aurais pas à chercher des solutions à l'Europe ou ailleurs". Migrante saisonnière géorgienne

De nombreuses migrantes géorgiennes ont entrepris leur voyage à l'étranger dans le but premier de gagner de l'argent pour soutenir financièrement leur famille restée au pays. Dépourvues de qualifications formelles, ces femmes ont acquis des compétences pratiques sur le tas, notamment dans le domaine de l'agriculture, et, par immersion, dans celui des langues. **L'exposition à des environnements de travail étrangers a contribué à une myriade d'expériences transformatrices pour les femmes migrantes. Leur expérience professionnelle à l'étranger a favorisé le développement de qualités essentielles telles que la confiance, l'indépendance, la ponctualité et une solide éthique du travail. Ces expériences ont joué un rôle essentiel dans leur développement personnel et dans l'élargissement de leur vision du monde.** À leur retour en Géorgie, elles ont exprimé le souhait d'appliquer les compétences et les expériences acquises à l'étranger ou d'acquérir de nouvelles compétences qui leur permettraient d'avoir un revenu plus stable en Géorgie. Voici quelques-unes de leurs attentes spécifiques :

- **Orienté aux besoins d'apprenantes adultes :** Il est nécessaire que ces formations soient adaptées aux adultes, car beaucoup d'entre eux n'ont pas eu d'expérience en classe depuis longtemps. Ils craignent d'avoir oublié tout ce qu'ils ont appris à l'école ou considèrent les examens comme un obstacle insurmontable.
- **Sessions d'orientation :** Il est nécessaire d'organiser une session d'orientation, car de nombreuses femmes interviewées expriment le désir d'acquérir de nouvelles compétences. Cependant, elles ont une connaissance limitée de la manière d'améliorer leurs perspectives d'emploi au niveau local ou à l'étranger, ainsi que des compétences requises pour créer leur propre entreprise.
- **Des publicités conçues pour atteindre le public cible :** La plupart des migrantes saisonnières géorgiennes aimeraient suivre des cours de formation. Toutefois, elles ont indiqué que ces possibilités de formation devraient être mieux promues, par exemple à travers des bannières dans les transports publics ou sur les médias sociaux. Elles ont également exprimé le désir d'une formation sur la manière d'établir des contacts avec des employeurs potentiels pour des emplois saisonniers à l'étranger.
- **Plate-forme de partage d'expériences :** Une migrante saisonnière géorgienne souhaitait entreprendre un projet de partage d'expériences. Elle aimerait notamment créer un site web permettant de mettre en relation les employés potentiels avec des organisations intermédiaires ou directement avec des employeurs à l'étranger. Ce site web comporterait également un forum où les travailleurs saisonniers expérimentés pourraient partager leurs expériences et répondre aux questions des futurs travailleurs saisonniers. En réalité, ce site pourrait être géré par les autorités nationales chargées de la gestion des migrations saisonnières.

Il est intéressant de noter que **celles qui possèdent des compétences formelles de niveau intermédiaire (viticulture, thérapie manuelle, professionnels de la santé) considèrent ces expériences de migration saisonnière comme un tremplin vers un emploi à plus long terme à**

l'étranger. Elles sont déterminées à améliorer leurs compétences linguistiques (allemand) et à chercher un meilleur emploi, même si ce n'est pas dans le domaine dans lequel elles ont été formées. Il peut s'agir d'emplois dans le domaine de la garde d'enfants ou des soins aux personnes âgées, ou encore de massages sur des bateaux de croisière. Elles pensent que leur âge n'est pas un obstacle pour se recycler *et améliorer leurs compétences afin d'accroître leurs possibilités d'emploi à l'étranger.*

"J'ai franchi cette étape grâce à ce programme qui m'a beaucoup aidé. Si ce programme n'existait pas, ces changements n'auraient pas été possibles, alors tout d'abord, c'est un changement positif - j'ai changé la direction de ma vie. Peut-être que ce n'est pas une question d'âge, mais une personne a le droit de faire ce qu'elle veut et de revendiquer ses droits. J'ai pris cette direction – celle de me développer et de partir à la recherche d'un emploi en Allemagne, les programmes et l'expérience m'ont été très utiles à cet égard." Migrante saisonnière géorgienne

Pour les travailleuses saisonnières marocaines, les rêves et les projets de vie à moyen terme impliquent une transition loin de la migration continue vers l'Espagne pour y travailler dans l'agriculture. Leurs attentes et leurs projets au niveau familial sont profondément ancrés dans l'aspiration à un environnement sûr et stimulant pour les membres de la famille. Les thèmes centraux comprennent la fourniture d'un logement convenable et stable pour tout le monde, avec des espaces individuels pour chaque enfant. Mener une vie bonne et vertueuse aux côtés de la famille est un désir fondamental. L'espoir d'une vie meilleure, en particulier pour les enfants, est un thème récurrent, l'accent étant mis sur leur piété et leur réussite. L'intention de rester proche des enfants et de soutenir leur éducation souligne l'attachement familial. La stabilité financière et l'amélioration des perspectives professionnelles sont recherchées pour assurer le bien-être de la famille et éviter le travail à l'étranger. L'emploi pour tous les membres de la famille est un objectif commun, visant à éviter le chômage et à atteindre la prospérité générale.

Alors que **certaines rêvent de créer leur propre entreprise, comme un magasin de fournitures ou une boulangerie, d'autres aspirent à trouver un emploi stable et considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'obtenir un revenu durable.** Cependant, beaucoup reconnaissent qu'il faut plus que des ressources financières pour ouvrir une épicerie ou une boulangerie. Elles ont besoin de conseils et de compétences qui font actuellement défaut. **Même celles qui ont des diplômes reconnaissent qu'elles n'ont pas de compétences pratiques, telles que la gestion financière, l'administration d'entreprise et tous les aspects nécessaires à la gestion d'un projet d'entreprise.**

Certains soulignent que les femmes parviennent à dépenser moins que les hommes et à faire des sacrifices plus importants pour ramener plus de ressources financières. Cela confirme ce que dit la littérature scientifique : les femmes gagnent moins mais ont une propension plus élevée à envoyer des fonds (Le Goff, 2016).

"Elles (les femmes) peuvent être motivées par l'idée d'assurer leur avenir en travaillant à l'étranger et en gagnant de l'argent, avec lequel elles peuvent même créer leur propre projet ici (dans le pays d'origine)" Migrante saisonnière tunisienne

Bien qu'il y ait un désir de créer un projet durable dans le pays d'origine, les entretiens révèlent le besoin potentiel d'une éducation financière dans le cadre d'une formation pré-départ. En effet, bien qu'elles soient convaincues de la nécessité d'épargner, même s'elles travaillent loin de leurs compétences, et qu'elles croient également que cet argent peut changer leur vie, elles ne disposent pas d'un chemin clair pour transformer l'argent en épargne et l'épargne en projet. Certaines ont mentionné qu'une épargne suffisante pourrait être le résultat de plusieurs voyages à l'étranger, et que cette épargne pourrait servir de levier à un prêt bancaire pour réunir les fonds nécessaires à la création de leur propre projet.

Aidantes de retour au pays

Les aidantes de retour au pays constituent la deuxième catégorie de migrantes interviewées en Géorgie : il s'agit à la fois des aidantes classiques et des travailleuses domestiques. Tout comme les migrantes saisonnières interviewées au Maroc et en Géorgie, ces femmes ont effectué au moins un cycle de migration et ont été interviewées à leur retour. Deux aspects principaux caractérisent ces groupes. Le premier est le secteur d'emploi, qui comprend les travailleuses domestiques et les aides-soignantes travaillant à la fois dans les établissements de santé et au sein des familles. Deuxièmement, elles restent à l'étranger de quelques mois à quelques années : plus longtemps que les travailleuses saisonnières.

Les informations recueillies au cours des entretiens mettent en évidence les diverses compétences acquises par les femmes migrantes avant et pendant leur voyage, ainsi que l'impact sur leurs décisions, les défis qu'elles ont dû relever et leurs perspectives de retour. **Un thème commun à ces entretiens est l'importance des compétences, tant formelles qu'informelles, dans l'élaboration de l'expérience migratoire.** Toutefois, **les informations fournies par les onze personnes interviewées indiquent que le groupe n'est pas homogène.** En effet, il existe plus d'un sous-groupe au sein de cette catégorie. **Les sous-groupes diffèrent les uns des autres en termes de :** (i) **l'ensemble initial de compétences que les personnes interviewées possédaient avant la migration ;** (ii) **les conditions de travail, l'utilisation des compétences et les possibilités d'acquisition pendant la migration ;** et (iii) **le transfert de compétences et les projets futurs au moment du retour.** En tenant compte de ces éléments aux fins de l'analyse, les aidantes de retour au pays en Géorgie sont réparties dans les trois groupes suivants :

- Infirmières travaillant dans des établissements de soins de santé
- Soignantes travaillant dans les familles
- Travailleuses domestiques non impliquées dans les soins aux personnes âgées

La discussion dans cette section se concentrera sur les modèles communs à la catégorie, ainsi que sur les modèles spécifiques aux trois sous-groupes. En outre, dans la mesure du possible, une comparaison avec la catégorie des travailleuses saisonnières (géorgiennes) est fournie. Le tableau 6 contient les éléments communs identifiés pour chaque sous-groupe dans un ensemble de catégories d'entrée pertinentes pour l'étude, afin de faciliter la comparaison.

Facteurs de migration des aidantes et raisons du retour

Pour les soignantes employées dans les établissements de santé, la différence de salaire est le principal facteur : à niveau de salaire égal, elles préféreraient travailler en Géorgie. Elles soulignent également que les professionnels de la santé quittent massivement le pays. Le recrutement des aides-soignantes travaillant dans les ménages et des travailleuses domestiques se fait par l'intermédiaire de réseaux de femmes géorgiennes à l'étranger, ainsi que par le biais des sites/pages web spécifiques. **Bien qu'aucune des aides familiales ne se soit vu proposer de cours de formation pré-départ, elles ont indiqué que certaines personnes ont bénéficié d'une formation informelle, afin qu'elles aient plus de chances de réussir l'entretien avec la famille qui les embauche.** Beaucoup de celles qui travaillaient dans des familles ont dû payer des frais considérables, entre quatre et cinq mille euros, à des intermédiaires ou à des passeurs pour obtenir leurs visas. Après la libéralisation des visas en 2017, les femmes géorgiennes ont pu se rendre en Europe sans visa, mais elles dépassaient alors la durée de leur séjour et travaillaient de manière irrégulière. Ce groupe de femmes travaille souvent sans contrat et avec des tâches mal définies, ce qui les expose à l'exploitation. Le statut irrégulier a empêché certaines d'entre elles d'ouvrir un compte bancaire, ce qui les a empêchées d'épargner davantage. Les problèmes de santé, qu'ils concernent les femmes migrantes ou un membre de leur famille, sont la raison la plus fréquemment évoquée pour justifier le retour en Géorgie.

Selon les personnes interviewées, l'absence de mécanisme d'orientation dans les lycées et la mauvaise qualité et/ou l'absence d'enseignement professionnel en Géorgie ne permettent pas aux jeunes de prendre la bonne décision en connaissance de cause lorsqu'ils choisissent leur future profession.

Compétences et parcours d'apprentissage des aides familiales et des travailleuses domestiques avant la migration

Les entretiens mettent en évidence la diversité des compétences et des antécédents des femmes migrantes. **Ces compétences comprennent l'éducation formelle, la formation professionnelle (à la fois dans les professions liées aux soins de santé et dans d'autres domaines), les compétences informelles acquises auprès de la famille et de la communauté, et la maîtrise de la langue.** Pour de nombreuses personnes interviewées, leurs compétences ont joué un rôle essentiel dans leur décision d'émigrer. La pertinence des compétences par rapport aux possibilités d'emploi à l'étranger a considérablement influencé leur choix. **Les compétences antérieures étaient à la fois importantes pour définir les choix de migration et pour obtenir les emplois qui nécessitaient des compétences et de l'expérience dans le secteur des soins.** Par exemple, d'une part, les compétences médicales et en matière de soins ont facilité l'obtention d'opportunités dans le secteur des soins et de la santé à l'étranger et, d'autre part, elles ont aidé les femmes à accomplir leurs tâches à l'étranger. En outre, elles ont acquis de nouvelles compétences qui ont élargi leur expertise dans le secteur des soins et leur ont permis de fournir des soins plus complexes et plus holistiques.

"Oui, cela m'a aidé. Par exemple, quand je suis arrivée, ma dame avait une blessure à la tête nécessitant un changement de pansements, ce que j'ai fait. Ensuite, quand la masseuse est arrivée, elle m'a donné des instructions et j'ai fait des massages à ma vieille dame." Aidante de retour au pays, Géorgienne

Interviewées sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de formation et d'amélioration des compétences, de nombreuses femmes en Géorgie ont déclaré **qu'en termes d'accès à l'éducation, les disparités entre les sexes étaient minimes. La principale différence vient du fait que les femmes assument souvent plus de responsabilités domestiques, ce qui limite le temps disponible pour suivre une formation et acquérir de nouvelles compétences.** Le défi ne réside donc pas dans l'accessibilité de l'éducation, mais plutôt dans la répartition inégale des tâches ménagères. Il est essentiel de remédier à cette disparité pour assurer l'égalité d'accès à l'éducation pour les femmes, car la situation actuelle limite leur capacité à s'engager dans des activités éducatives.

Les femmes interviewées indiquent qu'en Géorgie, les relations ou les réseaux sont un facteur important pour trouver un emploi comme à l'extérieur du pays, ainsi qu'en Géorgie. L'obtention de l'emploi grâce à un réseau de la diaspora à l'étranger reste une stratégie d'adaptation lorsque les relations locales sont absentes. **De nombreuses personnes interviewées ont déclaré que les relations sont plus importantes que les diplômes, les compétences et les connaissances pour réussir sur le marché du travail géorgien.**

Compétences et qualifications et acquisition de nouvelles compétences pendant la migration

Il est important de faire la distinction entre les travailleuses qui s'occupent des personnes âgées dans des familles et celles qui exercent dans des hôpitaux, car les conditions de travail et les possibilités d'apprentissage sont différentes.

Les personnes qui travaillent dans des maisons privées ont souvent un accès limité au monde extérieur et ont donc peu de possibilités de communication et d'amélioration des compétences en dehors de la maison. En revanche, les personnes qui travaillent dans les hôpitaux ont de nombreuses possibilités, notamment grâce à la formation formelle et aux échanges avec des collègues qui leur

permettent d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles approches. Elles ont également du temps libre pour établir des contacts en dehors de leur lieu de travail, suivre des cours et communiquer avec la population locale.

La plupart des obstacles auxquels sont confrontées les femmes géorgiennes dans l'acquisition des compétences (par exemple, des cours de langue en ligne avec un professeur) **sont liés au manque de temps libre**. La plupart des familles dans lesquelles elles travaillent exigent une disponibilité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ne laissant aucune marge pour s'engager dans d'autres activités, y compris celles liées à l'acquisition de nouvelles compétences. Traditionnellement, les soins sont organisés uniquement en fonction des besoins du patient, ce qui entraîne des difficultés supplémentaires dans la vie quotidienne des soignants, tant sur le plan physique et social que sur le plan personnel et émotionnel. La littérature appelle à la conception de systèmes axés non seulement sur les patients, mais aussi sur les aidants, en s'attaquant aux fardeaux qui nuisent souvent à leur santé et à leur bien-être (Bedini et Phoenix, 1999 ; Leong et al. 2001 ; Chem et al., 2013).

Pour les aidantes et les travailleuses domestiques, **les réseaux à l'étranger ont joué un rôle important dans la recherche d'un emploi**. Ces femmes se sont également entraînées en partageant des informations relatives à la prise en charge et à l'intégration dans le pays de destination. Bien qu'il existe une concurrence entre les aidantes géorgiennes à l'étranger, elles se rendent compte des avantages de la coopération (partage d'un appartement, informations sur les possibilités d'emploi, fourniture d'un abri temporaire). Elles apprennent ainsi à établir des relations avec des personnes travaillant dans le même domaine. Le réseau de la diaspora était particulièrement important pour celles qui sont entrées dans le pays de destination avec un visa touristique (ou avec un passeport biométrique après 2017) et qui ont cherché des opportunités d'emploi avant leur départ ou à leur arrivée.

Principaux défis en matière d'intégration dans les pays de destination

Les personnes interviewées qui ont travaillé dans des familles ont souligné que tout le monde n'est pas capable de supporter la séparation d'avec leur propre famille et la lourde charge de travail. **La prise en charge des personnes âgées exige des efforts considérables et, en fait, de l'endurance. Il est encore plus difficile de s'occuper de personnes âgées souffrant de troubles cognitifs.** Travailler avec des patients atteints de la maladie d'Alzheimer s'est avéré être un "cauchemar" pour de nombreuses soignantes géorgiennes (expérience vécue par les personnes interviewées et partagée par leurs compatriotes) ; elles ont fini par avoir eux-mêmes des problèmes psychologiques. Il s'agit très probablement du résultat d'un emploi sans formation spécifique, que ce soit en Allemagne ou en Géorgie, qui les aiderait à gérer ces cas. Cela met en évidence la nécessité de développer et de mettre en œuvre une formation pré-départ (même en ligne) qui initie les futures soignantes à leurs futures fonctions, avec des modules de formation spécifiques sur les types de soins qu'elles seront amenées à prodiguer à l'étranger.

Les aides familiales travaillant dans des maisons privées n'ont souvent pas de contacts réguliers en dehors de leur lieu de résidence (Melchiorre et al, 2022). Cela se reflète également dans notre échantillon. Contrairement aux soignantes travaillant dans les hôpitaux, les soignantes travaillant dans les familles sont plus isolées, la communication se limitant à la personne dont elles s'occupent ou aux membres de la famille. Les entretiens ont révélé que celles qui ne vivaient pas avec leur employeur devaient partager des appartements surpeuplés qui ne permettaient pas à la travailleuse migrante de disposer d'un espace d'intimité ou d'un espace propre pour se reposer ou étudier.

Les défis liés au dépassement des différences culturelles sont un sujet récurrent dans les entretiens. Cependant, l'expérience d'être exposé à une culture différente et à un environnement étranger semble avoir été enrichissante. En termes d'apprentissage, il est important de noter que de nombreuses

aidantes familiales sont parties travailler à l'étranger avec certains stéréotypes, souvent négatifs, sur le pays de destination et ses habitants. Toutefois, **les interactions et les échanges avec les habitants et le soutien reçu dans les situations difficiles ont permis de dissiper ces stéréotypes et de favoriser une vision plus réaliste et positive sur les personnes issues d'autres milieux culturels.**

Perspectives pour les aidantes de retour au pays et les travailleuses domestiques

L'objectif principal de l'emploi à l'étranger est d'améliorer les conditions de vie de la famille. Cet objectif est atteint grâce au transfert régulier de fonds. Cependant, il existe des cas documentés où les envois de fonds ont été effectués sous forme d'actifs non financiers tels que des semences et des plantes visant à développer la capacité agricole dans leurs fermes en Géorgie. Cela rend le retour et la réintégration plus durables.

"J'ai apporté la variété Marabella il y a cinq ans, avant d'aller en Italie. Mon mari n'était pas là à l'époque, il était en Russie. Je l'ai plantée sur 400 mètres. Si elle se vend à un bon prix, je la planterai sur 1 000 mètres supplémentaires. Il y a beaucoup d'arbres fruitiers et les prunes acides et autres poussent bien, je vais les planter et les vendre aux restaurants." Aidante de retour au pays, Géorgienne

Les personnes interviewées ont également mentionné qu'en plus des possibilités de formation, **il serait utile de créer des possibilités de mise en réseau pour celles qui ont suivi des programmes de formation.** Celles-ci pourraient aider à trouver des opportunités d'emploi, ainsi que des possibilités de financement pour celles qui souhaitent s'engager dans des activités entrepreneuriales.

"Ce serait très bien d'organiser des événements, par exemple une réunion des programmeurs où chacun pourrait partager ses connaissances acquises. Si une telle réunion pouvait être organisée et si les débutants y étaient invités, cela leur permettrait de mieux comprendre ce qui est fait et comment, et quelles sont les perspectives futures". Aidante de retour au pays, Géorgienne

Certaines ont déclaré **que les exemples de migrants de retour soutenus par le gouvernement pourraient convaincre d'autres Géorgiens de rentrer eux aussi.** Ainsi, du point de vue de l'élaboration des politiques, il y a de la place pour un effet multiplicateur, c'est-à-dire que la réintégration réussie d'un migrant pourrait en attirer d'autres. Cependant, il est également important de s'assurer que **le gouvernement est prêt à accueillir davantage de migrants de retour et à organiser leur réintégration.**

Interviewées sur les formes de formation qu'elles préféreraient, **les personnes interviewées ont souligné l'importance d'une formation à proximité, à temps partiel, en petits groupes, ainsi que d'une formation divisée en modules : des modules d'introduction, suivis de cours intermédiaires et avancés.** Il a également été suggéré que les modules d'introduction soient gratuits ou au moins subventionnés, permettant à l'apprenante de s'initier au sujet par le biais du module d'introduction. Si elle est intéressée et se sent à l'aise pour travailler sur le terrain, l'étudiante paiera pour les modules intermédiaires et avancés qui donnent également lieu à un certificat.

Les personnes interviewées ont fait part de leur point de vue sur les annonces de formation. Il a été suggéré **que celles-ci soient affichées sur certains sites visités par les bénéficiaires potentiels, mettant ainsi en avant l'importance d'une conception centrée sur les bénéficiaires dans les campagnes publicitaires.** En outre, les plateformes de médias sociaux telles que Facebook ou Instagram ont été considérées comme les plus appropriées pour atteindre efficacement le public cible.

"Par exemple, si le ministère des personnes déplacées ne diffuse l'information que sur sa propre page, personne ne s'y rendra. Le mieux serait probablement que ce soit sur Facebook ou Instagram.

Etant donné qu'il y a trop de personnes socialement vulnérables et déplacées, la disponibilité des programmes supplémentaires serait bénéfique pour elles". Aidante de retour au pays, Géorgienne

La jeune femme qui a étudié et travaillé en Allemagne, avant de retourner en Géorgie pour travailler dans un hôpital, a été déçue par le niveau des formations dispensées dans le cadre des programmes réguliers d'amélioration des qualifications en Géorgie. Elle estime qu'elles sont mal organisées, mal structurées et qu'elles constituent souvent une formalité qui n'a pas grand-chose à voir avec l'amélioration des compétences du personnel travaillant dans les établissements de santé. Elle note que le niveau professionnel des formateurs doit être amélioré. Par exemple, elles sont formées à l'utilisation d'un appareil sans même avoir accès à cet appareil, ce qui remet en question l'efficacité de ces cours.

Tableau 6 : Les aidantes de retour au pays et les travailleuses domestiques ; perspective d'acquisition et d'utilisation des compétences, par type d'emploi

	Travailleuses domestiques / Pas de soins aux personnes âgées	Les soignantes travaillant dans les familles	Infirmières travaillant dans des établissements de soins de santé
Pertinence des compétences pour l'émigration	Non	Oui	Oui
Compétences avant la migration Formelles	Comptabilité fiscale et sociale, collègue Art et design (diplôme)	Formation formelle dans les écoles d'infirmières Expérience dans le secteur des soins de santé Infirmière sage-femme/Infirmière en thérapie intensive École d'art (diplôme)	Formation formelle dans les écoles d'infirmières Expérience dans le secteur des soins de santé Langue allemand/anglais
Compétences avant la migration Informelles et non formelles	Pâtisserie pour la vente (autodidacte) La cuisine Entrepreneuriat Assistante commerciale Caissière Compétences agricoles	Exploitation agricole Pâtissière (avec certificat)	
Formation pré-départ / technique	Non	Non	Oui Oui, organisée par l'employeur Oui, organisée par des ONG (Caritas) Oui, organisée par des institutions privées
Formation pré-départ / langues	Non	Non	Oui, avec certificat
Reconnaissance des qualifications	Non	Non/acceptation informelle	Oui Oui, partiellement

Sous-utilisation des compétences	Oui	Oui	Non
Possibilités d'utiliser les compétences existantes à l'étranger	Limitée	Oui	Oui
Possibilités d'acquérir de nouvelles compétences à l'étranger	Limitées Cuisine Niveau de langue/conversation (allemand, hébreu) Gestion du temps Travail en équipe Compétences en communication	Limitées Niveau de langue/conversation	Une formation Formation professionnelle diplômante Diplôme d'études professionnelles dans le domaine de la santé et des soins aux patients Compétences en intelligence émotionnelle Niveau de langue/de travail/certifié Compétences en communication Exposition à un environnement multiculturel
Utilisation des compétences acquises à l'étranger au retour		Limitée Chômeuse Retraîtée	Retour à l'ancien emploi Sous-utilisation due à une reconnaissance imparfaite des qualifications
Besoins de formation/ domaine	Compétences linguistiques (anglais) Compétences informatiques/programmation Pâtisserie (avec certificat) Coiffure Prothésiste ongulair Comptabilité Permis de conduire Conception de vêtements	Formation en soins infirmiers et en soins de santé afin d'actualiser leurs compétences en fonction de l'évolution des soins de santé Confectionner des gâteaux modernes	
Caractéristiques de la formation	Réalisable/ Proche En présentiel Temps partiel D'une durée d'au moins trois mois Pratique Abordable Enseignée par des experts/formateurs étrangers		Combinaison de la théorie et de la pratique Formateurs/professionnels hautement qualifiés ayant de bonnes compétences en matière de communication et de pédagogie Bien organisée Efficace En présentiel Interactive

Reconnaissance formelle des qualifications ; l'aller-retour

Les entretiens contiennent une série d'informations sur le rôle central joué par la reconnaissance formelle des qualifications dans l'utilisation transfrontalière des compétences. En particulier, les entretiens avec les aides familiales de retour de Géorgie décrivent deux cas pertinents pour cartographier les pratiques de reconnaissance des qualifications et fournir des preuves utiles aux décideurs politiques travaillant dans le domaine de la reconnaissance des compétences. Elles soulignent également l'importance d'aligner les systèmes nationaux de qualification pour améliorer l'utilisation transfrontalière des compétences. Au moment de la rédaction de ce rapport, la Géorgie avait obtenu le statut de pays candidat. Il est urgent de redoubler d'efforts dans ce domaine⁷.

Cas n° 1 : Une jeune femme géorgienne est partie en Allemagne pour améliorer ses compétences linguistiques dans l'intention d'entrer à l'école de médecine. Une fois en Allemagne, elle a appris qu'elle ne pouvait pas entrer à l'école de médecine car elle n'avait pas d'"Abitur allemand" - la preuve de la qualification d'entrée dans l'enseignement supérieur en Allemagne. Elle s'est inscrite et a suivi avec succès une formation professionnelle de trois ans, obtenant une qualification de "soignante", puis a exercé sa profession dans une clinique pendant plusieurs années. À son retour en Géorgie, elle a été confrontée à des problèmes de reconnaissance de ses qualifications. En Allemagne, elle était considérée comme une infirmière, mais en Géorgie, en raison des différences entre les systèmes éducatifs et les perceptions des tâches et des devoirs des soignants, ses qualifications étaient considérées comme inférieures à celles d'une infirmière : "personnel soignant qui aide l'infirmière". La reconnaissance partielle de ses compétences a eu un impact négatif, donnant à la femme l'impression "d'être moins que ce qu'elle est en réalité". Elle a toutefois reconnu les différences importantes entre les tâches que les infirmières peuvent accomplir en Allemagne et en Géorgie, ce qui pourrait expliquer la reconnaissance imparfaite de ses qualifications.

"J'attendais une réponse depuis environ six mois et il m'était très difficile de prévoir ce qui allait se passer et quelles en seraient les conséquences. Au début, on m'a dit que ce ne serait probablement pas comme je l'avais envisagé, et au bout de cinq à six mois, j'ai enfin obtenu la réponse... Ils m'ont expliqué que je serais un membre du personnel soignant qui aide l'infirmière et s'occupe de l'hygiène, de l'alimentation, de l'ordre, etc. du patient, mais que je n'aurais pas le droit d'administrer des médicaments, ce qui était ma tâche précédente. Je pense qu'il y a une grande différence dans les systèmes. En fait, les services sont radicalement différents en Géorgie et en Allemagne. Les tâches d'une infirmière sont également différentes." Aidante de retour au pays en Géorgie

Cas n° 2 : Le deuxième cas pertinent pour la reconnaissance des qualifications concerne une femme d'âge moyen ayant accumulé une riche expérience professionnelle en tant qu'infirmière après avoir obtenu son diplôme d'une école de médecine. Alors qu'elle travaillait encore en Géorgie, elle est entrée en contact avec une organisation qui recyclait les infirmières en vue d'un futur emploi en Allemagne. Elle a ensuite suivi une série de cours de recyclage professionnel, à la fois théoriques et pratiques, au cours desquels elle a mis à jour ses connaissances et ses compétences en matière de soins à domicile. Des cours de langue lui ont également été proposés et elle a atteint le niveau B1. Ses compétences et ses expériences ont été répertoriées afin d'identifier et de combler les lacunes/différences. À son arrivée en Allemagne, elle (ainsi que d'autres Géorgiens) a bénéficié d'une formation continue.

⁷ Le 12 décembre 2023, le Conseil a approuvé des conclusions sur l'élargissement pour les six partenaires des Balkans occidentaux, la Turquie et, pour la première fois, l'Ukraine, la Moldavie et la Géorgie. Disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/12/council-approves-enlargement-conclusions/>, dernière consultation le 10 février 2024.

Cas n° 3 : Les prestataires de soins travaillant dans les familles sont (au contraire) privées de toute forme de reconnaissance officielle de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs efforts. Cependant, elles apprécient énormément la reconnaissance qu'elles reçoivent de la personne âgée ou des membres de sa famille. Les aidantes familiales étaient particulièrement fières lorsque la famille d'accueil/l'employeur leur demandait de trouver quelqu'une comme elle avant de partir.

Migrantes potentielles

Une condition préalable essentielle à une gestion efficace des migrations est de disposer d'informations suffisantes sur les processus migratoires, y compris leurs moteurs, leur ampleur et leur composition (âge, sexe, éducation, etc.). Cependant, comprendre les tendances migratoires futures n'est pas une tâche triviale, car les prévisions migratoires sont notoirement difficiles et peu fiables en raison de leurs nombreux facteurs imprévisibles (OIM 2016). Une autre façon d'envisager la manière dont les flux migratoires pourraient évoluer à l'avenir, et donc de concevoir des politiques et des mesures de gestion des migrations mieux informées, consiste à examiner les intentions de ceux qui souhaitent émigrer (Belmonte et al, 2017). Si ces intentions ne se transforment pas nécessairement en déplacements effectifs, elles peuvent représenter une part importante de la décision de migrer (Carling et Schewel, 2017). La dernière vague du Baromètre arabe suggère que 27 % des femmes marocaines et 37 % des femmes tunisiennes aimeraient émigrer. Dans les deux pays, la raison la plus fréquemment citée par les femmes pour justifier la migration est l'économie. Cependant, alors qu'au Maroc cette raison est mentionnée par près de la moitié des femmes interviewées (48%), en Tunisie elle représente les trois quarts des personnes interviewées (73%). L'éducation est la deuxième réponse la plus populaire : Maroc, 18% ; et Tunisie, 8%. Les trois principales destinations souhaitées par les femmes migrantes potentielles au Maroc sont le Canada (14%), la France (12%) et l'Italie (12%). Les trois destinations les plus recherchées par les femmes migrantes potentielles en Tunisie sont la France (21 %), l'Italie (12 %) et l'Allemagne (11 %).

Le **tableau 7** guide le lecteur à travers un ensemble d'informations recueillies lors des entretiens et permet de déceler les similitudes et les différences entre les deux pays. Dans l'échantillon couvert par cette étude, l'âge moyen des migrantes potentielles dans les deux pays est de 27 ans, ce qui indique un mélange d'enthousiasme juvénile et de considérations plus mûres.

L'interaction complexe entre les compétences et la migration

Les femmes migrantes potentielles interviewées au Maroc et en Tunisie ont des niveaux d'éducation très différents de ceux de leurs homologues qui occupent ou souhaitent occuper un emploi saisonnier à l'étranger dans le secteur agricole. Bien que la cible principale de l'étude soit les femmes migrantes moyennement ou peu qualifiées, il est notable que les femmes migrantes potentielles interviewées dans les deux pays ont des niveaux d'éducation plus élevés que leurs compatriotes migrantes saisonnières. Dans les deux pays, un nombre important de personnes interviewées ont suivi des études supérieures en sciences sociales (droit, économie), en sciences de la vie (biologie médicale), en sciences humaines (littérature anglaise) et en ingénierie (TIC, ingénierie mécanique, métallurgie). D'autres sont titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS) ou d'un brevet de technicien professionnel (BTP), de diplômés non homologués ou sont encore en formation. Elles couvrent un large éventail de spécialités : professionnelles de la logistique et du transport, techniciennes de l'audiovisuel, aides-soignantes, infirmières, cuisinières, pâtissières, etc.

Au-delà du niveau d'éducation, les informations recueillies lors des entretiens brossent deux tableaux très différents : il y a le rôle que jouent les qualifications et les compétences dans le processus de migration au Maroc et en Tunisie. Pour les migrantes potentielles au Maroc, les compétences et les qualifications formelles façonnent leur détermination à émigrer et facilitent la concrétisation de leur projet. **Outre les qualifications formelles, la plupart ont accumulé une solide expérience et**

aimeraient poursuivre leur carrière professionnelle à l'étranger, souvent dans le même domaine/profession.

"Je peux changer (de pays) pour découvrir d'autres cultures et d'autres compétences dans un autre pays, l'objectif de l'émigration est d'élever mon niveau et ma valeur, je vais émigrer pour acquérir de nouvelles compétences". Migrante potentielle marocaine

Si la reconnaissance formelle des qualifications est un outil important pour maximiser l'utilisation du capital humain des migrants à l'étranger, le processus est particulièrement compliqué pour certaines telles que les avocats. Lors de l'entretien, **les migrantes potentielles considèrent qu'un diplôme est un facteur favorable à la migration, car l'enseignement supérieur est une condition nécessaire pour les destinations reposant sur un système de points.**

L'un des défis que les individus rencontrent à l'étranger est lié à des environnements culturellement différents. À cet égard, trois des onze migrantes potentielles au Maroc ont acquis de l'expérience et des connaissances dans un contexte international. Cela contribue à leur capacité d'adaptation et à leurs compétences interculturelles lors de la migration. La combinaison de ces compétences non techniques et de leurs compétences professionnelles augmente leurs chances d'intégration réussie (marché du travail et social) dans les pays de destination.

Les migrantes tunisiennes potentielles interviewées dans le cadre de cette étude **possèdent un large éventail de compétences très utiles. Toutefois, celles-ci sont souvent gravement sous-utilisées dans le pays d'origine, ce qui devient, en soi, un facteur de migration.** Le manque d'opportunités et quelques épisodes d'emploi décevants dans le pays d'origine peuvent être à l'origine d'un changement radical dans la trajectoire professionnelle d'une personne. **En Tunisie, le désir d'émigrer motive les jeunes femmes à acquérir des compétences et des qualifications. Nombre d'entre elles construisent leur CV/profil professionnel dans le seul but d'attirer les employeurs étrangers.** Parmi les personnes tunisiennes interviewées, certaines maîtrisent une nouvelle profession pour augmenter leurs chances d'émigrer.

"Depuis mon enfance, j'ai toujours été inspirée par l'Allemagne et le domaine de la mécanique et de l'automobile, de sorte que cette formation dans le domaine de la santé serait une porte d'entrée vers mon véritable rêve. J'ai considéré cette formation comme un passage obligé pour atteindre mon objectif". Migrante potentielle tunisienne

Dans l'échantillon de migrantes potentielles interviewées en Tunisie, le nombre de femmes ayant des compétences de niveau moyen est plus élevé. Dans l'ensemble, comme l'a déjà signalé une migrante saisonnière tunisienne (potentielle), le processus d'acquisition des compétences est principalement théorique et le véritable apprentissage est sur le lieu de travail. Le décalage entre les connaissances théoriques acquises en classe et la formation pratique est un thème récurrent, quel que soit le domaine d'études. Cependant, un certain nombre d'expériences positives ont également été rapportées. Trois répondantes possèdent des compétences/expériences dans le domaine des soins de santé avec des expériences d'apprentissage diverses : infirmières auxiliaires, techniciennes de laboratoire avec une expérience pratique et des stages dans des hôpitaux, ainsi que dans le bénévolat avec la Croix-Rouge. **Les personnes formées dans le domaine de la logistique et du commerce, outre des certifications telles que le BTS Logistique et Distribution, ont enrichi leurs connaissances théoriques par des apprentissages pratiques et des formations spécialisées dans le commerce international et le transport multimodal.** En effectuant des stages pendant leur formation et en occupant des postes en entreprise, ces personnes ont pu améliorer leurs compétences et renforcer leur confiance. Quatre personnes interviewées sur dix poursuivant des études de cuisine et de pâtisserie sont intéressées par les arts culinaires. Leur formation est généralement un mélange d'apprentissage théorique et pratique. En plus de leur éducation formelle, elles complètent leurs connaissances par des stages dans des boulangeries locales, grandes ou petites, ou en occupant des postes dans des hôtels. Les cuisinières (ainsi que les serveuses et les

barmails) font partie des professions caractérisées par des pénuries de main-d'œuvre persistantes (CE 2023). **Ces professions figurent également sur la liste des professions prioritaires en matière d'inadéquation (MPO) pour lesquelles une pénurie (ou un excédent) critique a des implications importantes pour l'économie nationale (y compris les secteurs stratégiques) et pour l'éducation et la formation (CEDEFOP, 2016).**

Si certaines migrantes potentielles ont suivi un enseignement formel traditionnel dans des écoles publiques ou des universités, d'autres prennent l'initiative de l'auto-apprentissage. Elles cherchent notamment à acquérir des connaissances par le biais de plateformes en ligne, de sites web et de réseaux, en effectuant des recherches et en recueillant des informations de manière indépendante afin d'améliorer leurs compétences. Certaines ont également opté pour des voies d'éducation non formelle, y compris des centres d'éducation régionaux et des cours spécialisés. Dans les deux pays, un nombre important de migrantes potentielles ont acquis une expérience pratique grâce à une formation sur le tas et à une exposition au monde du travail.

En ce qui concerne l'égalité des chances en matière d'accès à la formation, les femmes immigrées potentielles tunisiennes ont des opinions divergentes. Certaines pensent que les opportunités sont égales, tandis que d'autres les perçoivent comme plus limitées pour les femmes. Toutefois, **les entretiens montrent que l'accès à la formation pratique dans les professions traditionnellement considérées comme masculines est inégal. Cela s'est transformé en un véritable obstacle lors de la transition de l'éducation au marché du travail.**

"J'ai compris que le fait d'être une femme est un véritable obstacle dans ce domaine, surtout sur le terrain. Lors de mes stages, lorsque j'essayais de faire quelque chose, on m'arrêtait et je n'avais le droit que d'observer les hommes travailler. ...De même, lors des concours de recrutement, il y avait toujours une remarque précisant que "ce concours est réservé aux candidats masculins", et cette phrase est toujours restée gravée dans ma mémoire". Candidate tunisienne à l'émigration

Les compétences linguistiques des migrantes potentielles sont examinées ci-dessous.

L'influence des compétences et des connaissances préalables à la migration sur la décision de migrer des migrantes potentielles en fonction du niveau d'éducation

L'amélioration de l'employabilité à l'étranger est l'une des principales motivations des migrants à la recherche de meilleures perspectives de carrière et de meilleures opportunités économiques. **Les qualifications formelles telles que les diplômes, les certificats et les connaissances jouent un rôle essentiel dans la prise de décision des migrants potentiels. D'une part, elles augmentent l'attrait des opportunités à l'étranger pour un individu. D'autre part, elles améliorent la probabilité de recevoir une offre d'emploi à l'étranger et renforcent la capacité à s'intégrer sans heurts dans de nouveaux environnements.**

Les perspectives d'emploi à l'étranger peuvent même définir les parcours éducatifs des individus qui sont prêts à façonner leur profil professionnel pour répondre à la demande d'un marché du travail étranger plutôt que local. En outre, l'écart entre la demande d'un même ensemble de compétences d'un pays à l'autre incite davantage à rechercher des opportunités d'emploi à l'étranger. Par exemple, un diplôme d'infirmière peut inciter à la migration en raison des perspectives d'emploi limitées dans le pays d'origine et de la forte demande de soins de santé à l'étranger. La reconnaissance relativement aisée de certaines qualifications (y compris dans le secteur des soins de santé) amplifie l'impact de ces compétences sur la décision de migrer, ainsi que sur l'amélioration des perspectives d'intégration sur le marché du travail à l'étranger. Les migrantes marocaines potentielles indiquent que l'importance de posséder ces qualifications est souvent soulignée par des amis, des collègues ou d'autres connaissances. Celles-ci ont réussi à émigrer (en Allemagne) et soulignent que la possession de diplômes et de certifications est un facteur clé pour

naviguer dans le processus complexe de la migration et s'adapter à un nouvel environnement professionnel.

En outre, le fait de posséder des qualifications aide les migrantes à acquérir une expérience pratique par le biais de cours de formation et de stages. En conséquence, les migrantes potentielles acquièrent de plus grandes responsabilités et élargissent leurs compétences, ce qui les rend plus compétitives pour un emploi à l'étranger. Par exemple, avoir des compétences et de l'expérience dans des secteurs tels que la logistique peut également être un prérequis nécessaire lorsque l'on envisage des opportunités à l'étranger et aide souvent à trouver des ressources financières pour soutenir les plans de migration. En outre, la formation et les stages permettent parfois d'accéder à des fonds pour soutenir les plans de migration.

Il est difficile de surestimer l'importance des compétences en communication pour l'employabilité. Dans le cas des perspectives d'emploi à l'étranger, la force des compétences en communication dépend de la maîtrise de la langue de destination. Cela facilite la recherche d'emploi, la constitution de réseaux et l'interaction sociale en général. En revanche, un manque de connaissances linguistiques peut devenir un obstacle important, limitant l'espace d'information et les contacts avec les employés potentiels. Cela empêche les migrantes de satisfaire aux critères minimaux d'emploi et freine l'intégration.

La plupart des migrantes potentielles interrogées au Maroc et en Tunisie n'ont jamais voyagé à l'étranger pour travailler. Pourtant, celles qui l'ont fait, considèrent que l'emploi à l'étranger est à la fois enrichissant (en termes de compétences, de connaissances et d'expérience) et responsabilisant.

"Cette expérience (Émirats arabes) a été très utile parce qu'elle m'a permis d'avoir une vision globale du travail et m'a offert l'opportunité d'investir pleinement mes compétences et d'en acquérir de nouvelles. Elle m'a aidé à canaliser beaucoup d'énergie parce que j'ai découvert que ce que je faisais était important dans le travail, alors je me suis poussée au-delà de mes limites. J'ai découvert en moi des choses que je pouvais développer et dont je pouvais tirer des enseignements. J'ai découvert un aspect de moi que j'aimais beaucoup parce que j'avais l'impression de progresser et de ne pas faire quelque chose d'inutile dans mon travail. Au contraire, j'ai eu l'impression de faire du bon travail et ce sentiment de responsabilité m'a poussé à donner le meilleur de moi-même." Marocaine candidate à l'émigration

Formation et séances d'information pré-départ

Comme évoqué précédemment dans la section consacrée à l'expérience des migrantes saisonnières et des aidantes de retour au pays, **la formation pré-départ joue un rôle crucial dans la réussite de l'intégration dans le pays de destination.** C'est encore plus vrai pour les migrantes potentielles qui prévoient de s'installer à l'étranger pour une longue période, voire de manière permanente. À cet égard, la formation pré-départ peut doter les migrantes potentielles de compétences qui faciliteront leur intégration socio-économique dans le pays de destination. La littérature académique indique que la formation pré-départ peut, en effet, aider un individu à progresser dans sa carrière et à s'adapter à un environnement culturellement différent (Venkataiah, 2022 ; Setti et al, 2022).

La formation pré-départ n'est pas mentionnée dans les entretiens avec les migrantes potentielles au Maroc. Cependant, même si elles ne suivent pas de formation spécifique, beaucoup d'entre elles suivent divers cours de formation (y compris des cours de langue, comme nous le verrons ultérieurement). L'objectif est d'améliorer leurs perspectives d'emploi à l'étranger ou de se qualifier pour les programmes de migration permanente fonctionnant par le biais de systèmes à points.

En Tunisie, où la grande majorité des migrantes potentielles interrogées étaient des bénéficiaires du programme de la GIZ, elles ont suivi ou suivent encore un programme complet de formation pré-départ. Cette formation comportait trois volets principaux :

- **Cours de langue intensifs** : Après avoir passé la phase préliminaire au cours de laquelle les compétences des candidats sont évaluées en fonction de critères préétablis, les bénéficiaires du programme se voient proposer une formation de six mois pour atteindre le niveau B1 en allemand (Österreichisches Sprachdiplom Deutsch). Si le niveau requis est atteint à la fin de la formation, les participants ont une nouvelle chance de passer l'examen.
- **Développement du vocabulaire professionnel** : Après avoir atteint le niveau B1 en allemand, les étudiants reçoivent une formation pour développer le vocabulaire spécifique à la profession en apprenant les termes et les phrases utilisés sur le lieu de travail.
- **Préparation à l'entretien** : Les participantes ont suivi une formation sur la préparation de l'entretien avec un employeur potentiel. Elles apprennent à rester calmes pendant l'entretien et à répondre poliment aux questions. Les femmes interviewées ont participé à plusieurs simulations d'entretien afin de gagner en confiance et d'arriver à l'étape de l'entretien dans la meilleure forme possible.

"Cela dit, ils ont commencé à me préparer à l'entretien en me fournissant des scripts en allemand que je devais apprendre et utiliser pour répondre aux questions posées par l'employeur allemand lors de l'entretien. De plus, j'ai bénéficié d'un encadrement par le biais de simulations". Migrante potentielle tunisienne

"Oui, nous avons suivi trois jours de préparation à l'entretien. C'était sous forme de simulations avec un vrai Allemand qui nous posait des questions. Nous avons dû apprendre à nous présenter, à répondre à certaines questions typiques, à parler de notre formation et de notre expérience, de nos forces et de nos faiblesses. Si nous avons des lacunes, le coach nous demandait de les améliorer. Ce n'était qu'un exercice sans évaluation, destiné à identifier nos domaines d'amélioration et à y travailler afin de réussir notre véritable entretien. Ils nous ont même appris à gérer notre langage corporel, notre sourire, notre posture, etc. Aujourd'hui, je me sens prête pour l'entretien". Une candidate tunisienne à l'émigration

L'expérience partagée par les migrantes potentielles en Tunisie suggère que le programme s'engage à préparer les participants à acquérir des compétences qui les aideront à réussir l'entretien avec un employeur allemand.

Perspectives des migrantes potentielles

Les rêves et les attentes à moyen terme des migrantes potentielles varient considérablement. Beaucoup ont l'intention d'améliorer leur statut social en acquérant de nouvelles compétences et en cherchant à s'épanouir personnellement. Pour atteindre cet objectif, elles envisagent d'avancer dans leur carrière et d'explorer les opportunités de migration, que ce soit par le biais d'un emploi ou en lançant leur propre entreprise à l'étranger. Les migrantes potentielles comprennent très bien que l'amélioration de leurs compétences et de leurs qualifications et leur adaptation aux besoins du marché du travail à l'étranger sont essentielles pour augmenter leurs chances de trouver un emploi à l'étranger. Cette démarche inclut l'acquisition de nouvelles compétences et la maîtrise de langues étrangères. Il est important de mentionner que pour beaucoup, l'objectif final n'est pas seulement la migration à long terme ou permanente, mais englobe également le désir de devenir une professionnelle, qu'il s'agisse d'une infirmière, d'une logisticienne ou d'une cuisinière.

De nombreuses migrantes potentielles interviewées en Tunisie se préparaient à partir et à commencer leur programme d'apprentissage en Allemagne. Les participantes reçoivent une bourse pour couvrir leurs frais de nourriture et d'hébergement.

"Mon projet migratoire consiste à suivre une formation de trois ans avec une bourse mensuelle de 1200 euros, soit 900 euros nets. Quant au logement, il est pris en charge par l'organisateur en Tunisie. C'est-à-dire il est en charge de trouver l'hébergement, mais c'est à nous de payer le loyer de notre poche. Dans tous les cas, le coût de l'hébergement ne devrait pas dépasser 200 euros, et il sera situé à environ 800 mètres de la clinique". Une candidate tunisienne à l'émigration

La principale différence entre les migrantes potentielles interviewées au Maroc et en Tunisie réside dans leurs intentions concernant le retour. **Les migrantes potentielles marocains considèrent le retour au Maroc et le développement de leur propre projet ou au moins la gestion d'un projet depuis l'étranger comme l'objectif final de leur projet de migration.** En revanche, **les migrantes tunisiennes n'ont pas l'intention de rentrer.** Ces deux approches dominantes ont des conséquences très différentes sur le développement des pays d'origine. **Dans le cas du Maroc, la perte temporaire de talents devrait être compensée lorsque les migrantes reviennent avec des compétences améliorées et des ressources financières à investir dans leur pays d'origine. À cet égard, elles peuvent être considérées comme des agentes de développement pour le Maroc. Le départ des jeunes femmes tunisiennes peut, en revanche, être associé à la possibilité d'accéder à des réseaux internationaux.**

Tableau 7 : Compétences et qualifications des migrantes potentielles par pays d'origine, canal d'acquisition, utilisation et besoins

Catégorie d'information	Maroc	Tunisie
Compétences et qualifications formelles avant la migration	Physique (licence) Juriste spécialisée en droit civil et privé (licence) Professionnelle des TIC (enseignement supérieur) Certificats de compétences informatiques (cours de courte durée) Aide-soignante paramédicale Arts de la scène et du spectacle (diplômes étrangers, France) Formation en marketing numérique (diplômes étrangers, Turquie) Technicienne du son (l'établissement n'est pas accrédité) Métiers de l'agriculture	Biologie médicale (étudiante en cours) Mécanique et métallurgie (licence et master) Diplôme de sciences expérimentales Aide-soignante (diplôme de formation, établissement privé) BTS ou BTP logistique et distribution BTS ou BTP art culinaire/confiserie Formation aux droits de l'homme (certificat) Formation au développement des compétences douces (certificat)
Canaux/méthodes d'acquisition	Établissements d'enseignement supérieur Centres régionaux d'éducation Auto-apprentissage En cours d'emploi	Établissements d'enseignement supérieur Centres de formation privés En cours d'emploi
Compétences informelles et non formelles avant la migration	Professionnelle du secteur de l'hôtellerie et de la restauration Marketing Gestion des médias sociaux Communication	Cuisine Confiserie
Canaux/méthodes d'acquisition	Formation formelle non suivie d'un certificat (secteur de l'hôtellerie et de la restauration) En cours d'emploi Autodidacte	L'auto-apprentissage Cours de formation en ligne ou vidéos sur des plateformes de médias sociaux (par exemple, YouTube)

Formation pré-départ	Aucune	Formation intégrée comprenant des cours de langue, l'acquisition d'un vocabulaire spécifique à la profession, un coaching et une simulation d'entretien pour gagner en confiance et améliorer les chances de recevoir une offre d'emploi à l'issue de l'entretien.
Besoins de formation avant le départ	Compétences linguistiques Mise à jour des compétences en fonction des dernières avancées dans sa profession/son domaine d'activité Compétences en informatique Compétences en communication Compétences en matière d'entretien Commerce	Formation linguistique axée sur le développement du vocabulaire professionnel. Mise à jour des compétences en fonction des dernières avancées dans la profession/le domaine. Formation professionnelle dans le domaine de l'emploi à l'étranger (art culinaire, pâtisserie).
Modes de formation	Intense sur une courte période Débouchant sur un certificat Mixte En présentiel Sur le lieu de travail	Mixte

Compétences en langues étrangères : acquisition, utilisation et rôle

Les compétences en langues étrangères sont un élément central de tous les entretiens inclus dans cette étude, indépendamment de la catégorie de migrantes, du pays d'origine et des caractéristiques sociodémographiques des personnes interviewées. Ces compétences jouent un rôle crucial dans l'élaboration des décisions de migration en vue d'une intégration réussie. La capacité à communiquer efficacement dans une langue autre que sa langue maternelle peut ouvrir des opportunités et influencer l'expérience globale de la vie et du travail dans un nouveau pays. En outre, la connaissance de la langue du pays de destination permet aux migrants de mieux communiquer avec les employeurs potentiels, réduisant ainsi l'incertitude quant aux connaissances et aux compétences de l'employé potentiel. Enfin, la migration elle-même est l'occasion d'acquérir et d'améliorer des compétences en langues étrangères. Le tableau 8 résume les informations recueillies lors des entretiens (par catégorie de migrantes) visant à faciliter la lecture de cette section.

Migrantes saisonnières

La grande majorité des travailleuses saisonnières n'avaient aucune connaissance de la langue de destination avant leur départ. Pour la plupart d'entre elles, ce n'était pas une condition nécessaire pour obtenir un emploi saisonnier dans le secteur agricole à l'étranger. Cependant, elles reconnaissent toutes l'importance des compétences linguistiques pour interagir avec les locaux, être mieux acceptées et valorisées par les superviseurs, se déplacer et établir des réseaux. Elle est également utile pour comprendre les droits et obligations à l'étranger. Les travailleuses saisonnières de l'agriculture parviennent à apprendre quelques phrases pendant leur court séjour à l'étranger. Toutefois, faute de pratique à leur retour, elles oublient ce qu'elles ont appris avant le prochain épisode de migration saisonnière.

Certaines travailleuses saisonnières géorgiennes, après une expérience professionnelle à l'étranger, sont déterminées à améliorer leurs compétences linguistiques en suivant une formation formelle et en recherchant de meilleures opportunités d'emploi à long terme à l'étranger. Elles considèrent que de solides compétences linguistiques dans le pays de destination souhaité sont une condition nécessaire pour obtenir un emploi en dehors du secteur agricole.

TABLEAU 8. COMPÉTENCES EN LANGUES ÉTRANGÈRES, DE L'ACQUISITION À L'UTILISATION TOUT AU LONG DU CYCLE MIGRATOIRE, PAR CATÉGORIE DE MIGRANTES

	Travailleuses saisonnières	Les aidantes de retour au pays et les travailleuses domestiques	Migrantes potentielles
Compétences linguistiques avant la migration	Connaissance nulle ou limitée de la langue de destination (allemand, espagnol, français) Autres langues non pertinentes pour la destination (russe, anglais, allemand, turc)	Aucune ou limitée pour les personnes travaillant dans les familles Intermédiaire/avancée pour les personnes travaillant dans des établissements de santé (allemand) Autres langues non pertinentes pour la destination (russe, turc)	Forte/avancée (3-4 langues) (anglais, français, allemand, coréen, russe, espagnol, turc)

Processus d'acquisition avant la migration	Formation formelle - école - cours de langue Formation informelle - exposition - auto-apprentissage - TV/films	La plupart du temps, aucune Formelle - scolarisation - formation privée organisée par des employeurs ou des agences étrangères	Formation formelle - école - cours de langues - cours de langue privés - cours de langue pré-départ organisés par des agences étrangères (par exemple, GIZ). Informelle - exposition, auto-apprentissage - TV/films - suivre des cours professionnels en ligne en EN/FR
Rôle/importance avant la migration	Accéder à des informations sur le pays de destination Augmentation de la compétitivité / des chances d'être sélectionnée parmi les candidats Trouver un emploi en dehors du secteur agricole	Assurer un emploi à l'étranger	Devenir une candidate attractive pour les employeurs à l'étranger
Compétences linguistiques pendant la migration	Mots de base/phrases spécifiques à la profession	Basique/Conversation Avancée	Avancée
Processus d'acquisition lors de la migration	Informelle • exposition à des locuteurs natifs	Informelle - dans le cadre familial TV/cinéma Formelle (formation privée organisée par les employeurs)	Informelle • - exposition à des locuteurs natifs
Rôle/importance lors de la migration	Communication avec les collègues et les superviseurs Se déplacer En toute indépendance Construire des réseaux	Communication avec les collègues	De meilleures chances de réussir l'entretien avec l'employeur Intégration socio-économique réussie Meilleures perspectives de carrière
Compétences linguistiques après la migration	Perte pour cause de non-utilisation De base/en progression	Basique/Conversation Avancée	N/A
Processus d'acquisition après la migration	Formelle	Non détecté	N/A
Rôle/importance après la migration	Recherche de meilleures opportunités d'emploi à long terme en dehors du secteur agricole	Non détecté	N/A

Identification des besoins de formation	Cours de formation pré-départ Cours de formation après le retour (entre les épisodes de migration saisonnière)	Cours de formation pré-départ	Cours de formation pré-départ
---	---	-------------------------------	-------------------------------

Les aidantes de retour au pays

Contrairement aux travailleuses saisonnières, les aidantes de retour au pays et les travailleuses domestiques passent des périodes incomparablement plus longues à l'étranger, allant de quelques mois à plus d'une décennie. **Le lieu et la nature de leur emploi déterminent le niveau de compétences linguistiques requis pour obtenir un emploi à l'étranger et poursuivre l'acquisition pendant leur séjour à l'étranger** ; ces facteurs influencent également la manière dont elles acquièrent la langue. Les aides-soignantes **employées dans les établissements de soins de santé devaient faire preuve d'un niveau avancé (B2) de compétences linguistiques**. Elles ont également été formées aux exigences de leurs futurs employeurs, tant dans leur pays d'origine qu'à leur arrivée, afin d'être en mesure de communiquer avec leurs collègues, leurs supérieurs et les patients. Les aides-soignantes et les travailleuses domestiques étaient confrontées à des **exigences moins élevées** en matière de compétences linguistiques. Les employés potentiels étaient plus intéressés par les compétences requises pour s'occuper des personnes âgées (soins infirmiers, soins de santé, tâches ménagères). Ce groupe de migrantes n'a eu que peu d'occasions d'améliorer ses compétences linguistiques, la communication se limitant aux familles qui les emploient.

Migrantes potentielles

Les migrantes potentielles ont des objectifs à long terme en tête lorsqu'elles planifient leur voyage migratoire. Il s'agit notamment de trouver un emploi et de s'intégrer sans heurts dans le pays de destination. L'apprentissage de la langue du pays de destination est une condition nécessaire à la réalisation de ces objectifs. **Les femmes migrantes potentielles interviewées au Maroc et en Tunisie ont de solides compétences linguistiques**, surtout si on les compare à leurs compatriotes qui travaillent dans l'agriculture saisonnière à l'étranger. **Nombre d'entre elles parlent trois ou quatre langues étrangères et travaillent d'arrache-pied pour améliorer leurs compétences linguistiques**.

Les migrantes potentielles interviewées au Maroc et en Tunisie ont des méthodes d'acquisition des langues variées, influencées par leur situation personnelle. **Certaines acquièrent des compétences linguistiques par le biais de l'éducation formelle, de la participation à des cours et d'une utilisation régulière de la langue dans leur vie quotidienne**. Malgré une exposition limitée, les ressources en ligne constituent des outils précieux. Certaines migrantes, en particulier celles qui prévoient d'émigrer aux États-Unis, au Canada ou en Australie dans le cadre de programmes de migration permanente, suivent une formation linguistique intensive. La GIZ a établi la connaissance de l'allemand comme condition obligatoire pour travailler en Allemagne.

Conclusions et recommandations principales

L'analyse suggère que la **migration est perçue comme une expérience positive par la plupart des femmes migrantes** (qu'il s'agisse de travailleuses agricoles saisonnières ou de celles qui ont un engagement plus long à l'étranger). Elle est considérée comme un moyen de répondre aux aspirations futures en matière de carrière académique et professionnelle. Il est clair que les femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées possèdent un large éventail de compétences et d'expériences acquises par le biais de l'éducation formelle, de la formation sur le tas et de l'auto-apprentissage, ainsi que de l'apprentissage informel au sein de la famille et de la communauté locale. Les compétences, les qualifications formelles et l'expérience acquises par les migrantes avant la migration influencent la décision de migrer et définissent sa nature (saisonnière/circulaire, temporaire, permanente), son statut (régulier ou irrégulier) et le type d'emploi à l'étranger (profession élevée ou non, emploi régulier ou irrégulier). Elles définissent également les nouvelles compétences acquises et expérimentées au cours de la migration. Enfin, l'ensemble des compétences avec lesquelles les migrantes reviennent, combiné à une formation plus poussée dans les pays d'origine, ainsi que les ressources financières gagnées à l'étranger, peuvent rendre le retour durable grâce à un emploi rémunéré, qu'il s'agisse d'un emploi qualitativement meilleur par rapport à l'emploi avant la migration ou d'un emploi indépendant/de l'entrepreneuriat. Compte tenu du rôle joué par les gouvernements et les autres parties prenantes des pays d'origine et de destination dans l'acquisition et l'utilisation des compétences, il est primordial que les décideurs politiques s'efforcent de concevoir des politiques et des mesures visant à renforcer le capital humain des migrants peu ou moyennement qualifiés et à maximiser son potentiel pour les pays d'origine et de destination, ainsi que pour les migrants eux-mêmes. La section ci-dessous présente une compilation des résultats pertinents pour les politiques identifiés dans la section précédente et dans les rapports nationaux, en suivant la logique des trois questions de recherche de cette étude et en proposant des recommandations stratégiques.

Réponses aux questions de la recherche

Q1. Quelles sont les compétences et qualifications spécifiques des femmes migrantes peu ou moyennement qualifiées (compétences académiques, compétences techniques, compétences transversales) et comment ont-elles été acquises ?

1.1 Quelles compétences et qualifications les femmes migrantes possédaient-elles avant leur première expérience migratoire ?

L'analyse révèle **que les compétences et les qualifications des femmes interviewées varient considérablement à la fois entre les pays d'origine et les catégories de migrantes et au sein de ces pays**. L'éventail des compétences et des qualifications formelles va du niveau le plus bas (analphabétisme ou niveau élémentaire) au niveau le plus élevé (licence et maîtrise en sciences de la vie et en sciences sociales, ingénierie, etc.), en passant par le niveau moyen (formation professionnelle en soins infirmiers, massothérapie, assistance pharmaceutique, stylisme, cuisine, logistique, etc.). Les compétences informelles sont encore plus diversifiées et comprennent les compétences agricoles (agriculture, production végétale, élevage, volaille), la transformation alimentaire (opératrice de production de glaces, productrice de fromage artisanal, boulangère), la production de textile et de vêtements (broderie, tissage), le commerce de détail (vendeuse, caissière), le secteur de l'accueil (guide touristique, serveuse, femme de chambre), d'autres secteurs de services (opératrice de centre d'appel, secrétariat) et les activités entrepreneuriales (gestion d'épicerie, de pâtisseries, de bars). Ces compétences ont été acquises soit au sein de la famille ou de la communauté, soit sur le lieu de travail.

Les conditions défavorables du marché du travail liées à la faible demande pour les compétences et les qualifications que possèdent les femmes migrantes potentielles interviewées les poussent à chercher un emploi à l'étranger. En Géorgie, en revanche, en raison de la transition d'une économie planifiée à une économie de marché, beaucoup ont constaté que leurs compétences n'étaient pas adaptées à la nouvelle réalité. En l'absence d'un système éducatif (également conçu pour répondre aux besoins de l'économie planifiée) qui pourrait les recycler pour les adapter à la nouvelle réalité du marché du travail, beaucoup cherchent un emploi dans les pays européens dans des professions peu qualifiées telles que les soins, le travail domestique et le travail saisonnier dans le secteur agricole. L'absence d'un système d'EFP performant en Géorgie est un thème récurrent dans les entretiens menés avec les femmes géorgiennes.

De grandes disparités ont été observées en termes de compétences linguistiques. **Le niveau d'éducation est positivement associé aux compétences en langues étrangères, car la plupart des femmes ont acquis leurs compétences linguistiques par le biais de l'éducation formelle.** Alors qu'aucune travailleuse saisonnière marocaine ne parlait la langue de destination ou une autre langue étrangère, les travailleuses saisonnières géorgiennes et tunisiennes (potentielles) parlaient des langues étrangères largement répandues telles que l'espagnol, le français, le russe et l'anglais. Pour les travailleuses saisonnières, la langue de destination n'était pas une condition préalable à l'emploi. Toutefois, pour les aides-soignantes et les infirmières travaillant dans des établissements de santé à l'étranger, la maîtrise de la langue était une condition nécessaire à l'obtention d'un contrat à l'étranger. Les migrantes potentielles au Maroc et en Tunisie considèrent la maîtrise de la langue de destination, associée à leurs compétences professionnelles, comme une passerelle qui les mènera à l'emploi qu'elles souhaitent occuper à l'étranger. Elles ne ménagent pas leurs efforts pour maîtriser les compétences linguistiques lors de la recherche d'un employeur potentiel.

La plupart des travailleuses saisonnières et des aidantes de retour au pays sont satisfaites de leur expérience migratoire. Ce niveau de satisfaction est plus élevé chez les migrantes saisonnières peu qualifiées du secteur agricole, car elles effectuent le même travail que dans leur pays d'origine, mais dans de meilleures conditions (meilleur salaire, moins d'heures de travail, meilleure organisation générale). **À quelques exceptions près, personne ne cherchait à s'installer définitivement à l'étranger. Elles souhaitaient plutôt trouver un emploi rémunéré dans leur ville ou village d'origine, ce qui leur permettrait de rester proches de leur famille.**

1.2 Quelles compétences et qualifications ont été acquises au cours de la trajectoire migratoire?

La migration est une expérience enrichissante qui permet d'acquérir de nouvelles compétences : compétences professionnelles, pratiques et non techniques, ainsi que des compétences en langues étrangères. Toutefois, le type de compétences et les possibilités de les acquérir dépendent de la durée de la migration et du type ou de la nature de l'emploi à l'étranger. Les femmes interviewées déclarent que l'emploi à l'étranger leur a permis d'acquérir un ensemble de compétences : celles qu'elles ont acquises en travaillant dans des exploitations agricoles, avec la famille de l'employeur ou dans un établissement de soins de santé, ou celles liées à la gestion du temps et à l'éthique du travail dans un environnement étranger et culturellement diversifié. Dans cette étude, les deux groupes ayant une expérience de la migration sont les aidantes de retour au pays et les migrantes saisonnières.

La migration saisonnière se caractérise par un ensemble restreint de tâches, une courte durée de séjour à l'étranger et une forte intensité de travail. Elle offre donc des possibilités limitées d'utiliser les compétences existantes et d'en acquérir de nouvelles. Cependant, même au cours de cette période limitée, de nombreuses travailleuses parviennent à améliorer leur expertise dans les pratiques agricoles, à renforcer leurs capacités et à s'exposer à des situations inconnues. À leur

arrivée à destination, **la plupart des travailleuses saisonnières ont suivi une formation au cours de laquelle elles ont appris les fonctions et les tâches qu'elles devaient accomplir, ainsi que toutes les techniques permettant d'optimiser le travail et de tirer le meilleur parti du temps passé sur l'exploitation.** La durée de cette formation peut varier de quelques heures à plusieurs jours. Par ailleurs, si la formation ne débouche pas nécessairement sur de nouvelles compétences, elle donne parfois lieu à la délivrance d'un certificat. L'acquisition d'une expérience à l'étranger contribue à garantir une autre opportunité d'emploi saisonnier à l'étranger. **Même celles qui avaient déjà une expérience dans l'agriculture ont acquis de nouvelles compétences liées à la production agricole à grande échelle, telles que le tri, le pesage et le pré-emballage, l'utilisation de machines pour le traitement des cultures et l'utilisation d'articles de protection personnelle (par exemple, des gants en fer).** Certaines ont travaillé avec différentes cultures, ce qui leur a permis d'élargir leurs compétences dans le secteur agricole. Les opportunités liées aux nouvelles connaissances acquises au cours de la migration comprennent le développement d'habitudes de travail efficaces et l'amélioration des compétences en matière de communication interculturelle. De nombreuses femmes géorgiennes ont indiqué que l'emploi saisonnier à l'étranger les avait aidées à mieux apprécier et gérer leur temps. En outre, elles ont acquis des compétences en matière de gestion des revenus, des dépenses et des finances familiales. Les migrantes saisonnières interviewées dans le cadre de cette étude étaient employées dans des pays européens où les normes de sécurité et les mesures de protection personnelle sont plus rigoureuses.

Lorsque l'on examine les compétences acquises par les femmes interviewées **dans la catégorie des aidantes de retour au pays, il est important de faire la distinction entre celles qui travaillent avec des personnes âgées dans des familles et celles qui travaillent dans des hôpitaux, car les conditions de travail et les possibilités d'apprentissage sont différentes.** Les personnes qui travaillent dans des maisons sont peu exposées au monde extérieur. Elles communiquent peu et ont peu de possibilités d'améliorer leurs compétences en dehors de la maison. Il en va tout autrement pour les personnes qui travaillent dans un hôpital. Elles sont recyclées avant leur départ et ont de nombreuses possibilités dans le pays de destination, notamment par le biais de formations formelles et d'échanges avec des collègues auprès desquels elles peuvent acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles approches. Elles ont également du temps libre pour établir des contacts en dehors de leur lieu de travail, suivre des cours et communiquer avec la population locale.

L'exposition à des environnements de travail étrangers a contribué à une myriade d'expériences transformatrices pour les femmes migrantes. **Leur expérience professionnelle à l'étranger a favorisé le développement de qualités essentielles telles que la confiance, l'indépendance, la ponctualité et une solide éthique du travail.** Ces expériences ont joué un rôle essentiel dans leur développement personnel et dans l'élargissement de leur vision du monde. À leur retour en Géorgie et au Maroc, elles ont exprimé le désir d'appliquer les compétences et les expériences acquises à l'étranger ou d'acquérir de nouvelles compétences qui leur permettraient d'avoir un revenu plus stable dans leur pays.

1.3 Si et dans quelle mesure et par quels canaux (formels/informels) les personnes migrantes peu ou moyennement qualifiées sont-elles informées des possibilités de requalification/de mise à niveau dans les pays d'origine ?

Dans l'ensemble, les femmes interviewées ont fait preuve d'une connaissance limitée des possibilités de requalification et de mise à niveau des compétences dans leur pays d'origine. La plupart des femmes interviewées rencontrent des difficultés pour accéder aux informations sur les programmes disponibles gérés par des organismes publics ou des ONG, sur l'ensemble des possibilités de formation et sur les moyens d'identifier celles qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations, ainsi que sur les possibilités de financement pour la création de leur propre entreprise. Seules quelques personnes (en Géorgie) connaissaient les possibilités de formation financées par l'Union européenne. Interviewées sur les canaux optimaux à utiliser pour atteindre les bénéficiaires potentiels, les plateformes de médias sociaux telles que Facebook et Instagram ou les annonces dans les transports publics ont été mentionnées comme étant les plus appropriées. Elles ont déconseillé de publier ce type d'informations sur les sites web officiels des institutions publiques, car ceux-ci ne sont pas visités.

Q2. Dans quelle mesure les compétences et les qualifications acquises sont-elles utiles à des fins de migration ?

2.1 Quelles sont les compétences et les qualifications les plus utiles pour maximiser les avantages de la migration ?

Les entretiens mettent en évidence la diversité des compétences, des qualifications et des antécédents des femmes migrantes. **Parmi celles-ci figurent l'éducation formelle, la formation professionnelle (à la fois dans les professions liées aux soins de santé et dans d'autres domaines), les compétences informelles acquises auprès de la famille et de la communauté, et la maîtrise de la langue.** Pour de nombreuses personnes interviewées, leurs compétences et qualifications ont joué un rôle essentiel dans leur décision de migrer. Les compétences et les qualifications étaient importantes, à la fois pour définir le choix de la migration et pour obtenir des emplois exigeant des compétences et de l'expérience. Par exemple, d'une part, les compétences médicales et en matière de soins ont facilité l'obtention d'opportunités dans le secteur des soins et de la santé à l'étranger ; d'autre part, elles ont aidé les femmes à accomplir leurs tâches à l'étranger. Lorsque l'on examine l'expérience des migrantes potentielles interviewées en Tunisie et au Maroc, il est possible de remarquer l'interaction complexe entre les compétences, les qualifications et la migration. **D'une part, les compétences et les qualifications (en particulier celles qui sont très demandées à l'étranger), associées à la différence de salaire, facilitent le processus de migration. D'autre part, l'intention de migrer (souvent motivée par les possibilités limitées du marché du travail local) encourage les jeunes femmes à acquérir activement les compétences et les qualifications demandées à l'étranger.** En Tunisie, certaines migrantes potentielles changent de profession et investissent du temps et des ressources financières pour réussir leur projet de migration.

Les migrantes potentielles reconnaissent qu'il est probable qu'elles ne pourront pas exercer leur profession à l'étranger. Cependant, elles ne considèrent pas leurs qualifications comme complètement perdues, car pour celles qui aspirent à rejoindre des pays dotés d'un système de points, le fait d'avoir une licence est une condition minimale à remplir pour être éligible.

En ce qui concerne l'importance des compétences et des connaissances dans les décisions de migration, **la plupart des migrantes saisonnières interviewées au Maroc et en Géorgie soulignent que leur expérience dans le secteur agricole est fondamentale.** Cette expérience leur permet d'acquérir des compétences précieuses pour travailler dans l'agriculture à l'étranger, ce qui facilite la transition. Comme indiqué précédemment, elles ont acquis ces compétences de manière informelle à différentes étapes de leur vie. Elles mentionnent également dans les entretiens que ces compétences ont permis de trouver un emploi dans le secteur agricole et ont également défini leur

choix en termes de secteur d'emploi à l'étranger. Elles pensent toutes que leur expérience dans le secteur agricole a facilité l'accomplissement de leurs tâches à l'étranger et que si elles n'avaient pas eu ces compétences, elles n'auraient pas envisagé de partir à l'étranger.

Les femmes tunisiennes ayant une expérience dans l'agriculture considèrent que l'expérience antérieure et les compétences informelles ont joué un rôle crucial à la fois dans le choix d'un travail saisonnier dans le secteur agricole à l'étranger et dans la réussite de leurs tâches. Elles pensent que le fait d'avoir travaillé dans le même secteur dans le pays d'origine a aidé l'employeur potentiel (les recruteurs) à les atteindre ; autrement, elles n'auraient pas été prises en considération pour ce type d'emploi. Parmi les personnes interviewées en Tunisie, la candidate ayant la meilleure chance de partir travailler à l'étranger est celle qui a l'intention de travailler dans un hôtel en France avec lequel collabore l'hôtel où elle est actuellement employée en Tunisie. Ici aussi, l'expérience et les compétences antérieures déterminent à la fois la probabilité des projets de migration saisonnière et définissent le secteur d'emploi/la profession.

Quel que soit le type d'emploi exercé à l'étranger et la durée du séjour, toutes les femmes interviewées considèrent qu'il est extrêmement important de connaître la langue du pays de destination (ou au moins une langue parlée à l'étranger). Elle permet de communiquer avec les collègues, les supérieurs et les habitants en dehors du lieu de travail, facilite l'accès aux services et aide à comprendre les droits et obligations de chacun à l'étranger.

2.2 Comment ces compétences et qualifications sont-elles utilisées ou non pour optimiser l'expérience migratoire actuelle ?

Les femmes interviewées déclarent que leurs compétences en matière de nettoyage, de cuisine, de pâtisserie (même celles exercées à un niveau professionnel dans les pays d'origine) ou de tâches ménagères, en général, n'ont pas été utilisées pour des activités rémunérées à l'étranger. Mais ce sont ces compétences qui facilitent l'expérience des femmes (par rapport aux hommes). **Les femmes sont habituées à organiser leur vie quotidienne en dehors du travail, ce qui leur confère un avantage sur les hommes qui n'ont pas l'habitude d'effectuer ce type d'activités.**

Les compétences acquises avant la migration servent souvent de base pour en acquérir de nouvelles. Par exemple, la plupart des migrantes saisonnières dans le secteur agricole avaient des compétences agricoles avant de partir travailler à l'étranger. Cela les a aidées à trouver un emploi à l'étranger et à acquérir de nouvelles compétences dans le même domaine. De plus, **à leur retour, certaines mettent activement en pratique les compétences/techniques nouvellement acquises dans leur propre exploitation et partagent ces connaissances avec leur réseau.** Par ailleurs, les migrantes saisonnières potentielles en Tunisie soulignent que le choix du secteur agricole se fait en fonction de leurs compétences et de leur expérience dans ce secteur. Cependant, elles considèrent la migration saisonnière comme une opportunité d'améliorer leurs compétences et de s'investir, avec des ressources financières, dans l'expansion de leur exploitation. De même, les aides familiales affirment que leurs compétences professionnelles et leur longue expérience ont été déterminantes pour obtenir un emploi à l'étranger.

Les personnes interviewées ont souligné l'importance de parler une langue étrangère pour s'orienter dans un environnement étranger. Tout d'abord, cela élargit les possibilités de communication. Par exemple, parler l'anglais, le turc ou le russe aide les travailleuses saisonnières géorgiennes à communiquer avec leurs supérieurs ou leurs collègues, ainsi qu'en dehors du lieu de travail. Deuxièmement, parler une langue étrangère aide à acquérir et à pratiquer une nouvelle langue.

2.3 Dans quels domaines spécifiques les compétences et les qualifications sont-elles utilisées et se révèlent-elles utiles : bien-être personnel, inclusion sociale, recherche d'un emploi, progression de la carrière professionnelle ou autre ?

Les entretiens suggèrent que **posséder des compétences et de l'expérience aide les femmes migrantes à se sentir confiantes dans leur capacité à gérer avec succès les tâches à l'étranger.** Les personnes interviewées qui travaillaient comme saisonnières dans l'agriculture ont souvent souligné qu'elles savaient tout ce qu'on leur demandait de faire à l'étranger. Dans certains cas, même sur une très courte période, elles ont réussi à démontrer leurs compétences et leur capacité à travailler de manière indépendante, ce qui a valu la confiance de leurs superviseurs qui ont alors réduit leur supervision directe.

Les aides-soignantes travaillant dans des hôpitaux à l'étranger mentionnent qu'elles ont été formées avant d'être recrutées, mais qu'elles sont très fières du fait que leurs formateurs étrangers, ainsi que leurs collègues étrangers par la suite, apprécient leurs compétences et leur expérience. Grâce à leurs compétences professionnelles, les aides-soignantes travaillant dans les familles sont parvenues à prodiguer des soins à des patients souffrant des problèmes de santé complexes et ont été très appréciées par les membres de la famille. Grâce à ces compétences, elles ont ensuite été recommandées à d'autres familles en quête d'une soignante. Leurs compétences les ont donc aidées à trouver un emploi à l'étranger, mais aussi à maintenir un emploi stable dans le temps.

Selon les personnes interviewées, **la maîtrise de la langue du pays de destination augmente la valeur de l'employé aux yeux de l'employeur - il est perçu différemment.** Cette compétence linguistique a également permis aux migrants de mieux comprendre leurs tâches, de recevoir un retour d'information et d'accomplir leurs tâches conformément aux attentes.

Q3. Quelles sont les compétences et les qualifications qui manquent encore pour soutenir l'expérience migratoire ?

3.1 Quelles sont les compétences et qualifications encore nécessaires pour améliorer l'expérience migratoire ?

Les entretiens mettent en évidence un ensemble de compétences et de qualifications qui font défaut ou qui nécessitent d'être renforcées pour améliorer l'expérience migratoire.

Si aucune des aides familiales travaillant dans des ménages ou des employées de maison ne s'est vue proposer de cours de formation pré-départ, elles ont indiqué que certaines personnes étaient spécialisées dans la formation informelle, afin qu'elles aient de meilleures chances de réussir l'entretien avec la famille d'accueil. Cependant, la plupart d'entre elles travaillent sans contrat et avec des tâches mal définies, ce qui les expose à l'exploitation. Connaître ses devoirs et obligations, ainsi que la manière d'exercer ses droits, contribuerait à réduire l'exploitation. Cette lacune peut être comblée en proposant aux migrantes potentielles un module de formation sur les droits et les obligations, ainsi que sur les caractéristiques culturelles des pays de destination.

Le seul groupe de personnes interviewées ayant suivi ou suivant une formation intégrée pré-départ est celui des bénéficiaires du programme géré par la GIZ. Selon les informations fournies par les bénéficiaires, le programme comprend un cours de langue approfondi, suivi d'un module de langue spécifique à la profession. En outre, les participants reçoivent une formation sur la préparation de l'entretien avec leur employeur potentiel.

On pourrait penser que les migrants saisonniers n'ont pas besoin d'une formation intégrée en raison du court temps passé à l'étranger. Mais ce n'est pas le cas, car pour beaucoup d'entre eux, il s'agit de leur premier voyage à l'étranger. En outre, certains d'entre eux ont effectué jusqu'à treize voyages, passant au total plus de deux ou trois ans à l'étranger. Une formation pré-départ, au moins la première fois, pourrait rendre leur séjour à l'étranger plus confortable et les aider à s'orienter à l'étranger, notamment en ce qui concerne l'accès aux services tels que les transports publics, la poste, les transferts d'argent, les hôpitaux, etc.

Les compétences indiquées par les femmes pour améliorer leur expérience de la migration sont les suivantes :

Compétences linguistiques : Les travailleuses agricoles saisonnières parviennent à apprendre quelques phrases pendant leur court séjour à l'étranger. Certaines se sont vues proposer une formation linguistique en Espagne, bien que la langue d'enseignement soit l'espagnol. Cela limite la compréhension, en particulier pour celles qui n'ont jamais appris une langue étrangère ou celles dont le niveau d'éducation se limite à l'alphabétisation de base. Ces cours étaient axés sur le vocabulaire lié au travail. Cependant, faute de pratique au retour, les migrantes oublient facilement ce qu'elles ont appris lors du prochain épisode de migration saisonnière. À cet égard, il y a beaucoup de place pour l'élaboration de politiques : formation linguistique dans le cadre du paquet de formation pré-départ et développement de modules de formation après le retour pour maintenir ou même améliorer les compétences linguistiques, en particulier pour celles qui prévoient de s'engager à nouveau dans un travail saisonnier à l'étranger.

Compétences numériques : De nombreuses migrantes saisonnières tunisiennes potentielles évoquent les contraintes financières comme principal obstacle à la participation à des cours et à l'acquisition de nouvelles compétences. Cependant, aucune d'entre elles n'a mentionné les ressources disponibles gratuitement en ligne. Il est peut-être nécessaire d'organiser une formation aux compétences numériques, dans le but de les familiariser avec les ressources d'apprentissage disponibles en ligne.

Compétences en matière d'entretien : De nombreuses personnes interviewées ont indiqué avoir peu de connaissances ou d'expérience en matière d'interaction avec l'employeur ou l'intervieweur. Les cours de préparation aux entretiens s'avèrent essentiels non seulement pour les interactions pratiques quotidiennes, mais aussi pour exceller lors des entretiens d'embauche, une étape cruciale du processus de migration. Les aidantes de retour au pays en Géorgie ont partagé leur expérience de formation privée visant à améliorer leurs performances lors des entretiens avec les familles dans le pays de destination.

Capacité d'adaptation au changement climatique : De nombreuses migrantes saisonnières ont indiqué que l'une des raisons pour lesquelles elles ont choisi un emploi saisonnier est la baisse de productivité de leurs activités agricoles en raison d'événements météorologiques défavorables liés au changement climatique, tels que la sécheresse au Maroc et en Tunisie ou la grêle en Géorgie. Il est important de développer des compétences qui permettent à ces femmes d'organiser leurs activités agricoles en utilisant des approches et des outils d'adaptation au changement climatique. Il peut s'agir d'investir l'argent gagné dans des systèmes d'irrigation à faible consommation d'eau, des filets anti-grêle ou d'acheter une assurance contre les pertes de récoltes dues à des événements météorologiques défavorables.

Compétences non techniques : Le fait que les programmes scolaires des pays d'origine ne mettent pas suffisamment l'accent sur les compétences non techniques peut nuire à une communication efficace et à l'intégration dans le nouvel environnement. Le manque de confiance en soi et les difficultés scolaires peuvent conduire les migrantes à douter de leurs propres capacités, ce qui peut les dissuader de persévérer dans la voie qu'elles ont choisie. Parmi les compétences non techniques, les plus importantes sont la communication et la gestion du temps.

Compétences pratiques : L'un des défis majeurs réside dans le décalage entre les connaissances théoriques et les compétences pratiques : l'une des principales préoccupations est l'application pratique limitée des connaissances acquises par le biais des diplômes et des certifications. De nombreuses migrantes potentielles constatent que les connaissances théoriques acquises dans leur pays d'origine ne se traduisent pas facilement par les compétences pratiques requises localement ou dans leur lieu de destination.

Préparation/compétences pour travailler et vivre avec des patients souffrant de troubles

cognitifs : Les soins aux personnes âgées, surtout lorsqu'il s'agit de patients souffrant de troubles cognitifs, exigent des efforts considérables et une grande endurance. Travailler avec des patients atteints de la maladie d'Alzheimer s'est avéré être un "cauchemar" pour de nombreuses soignantes géorgiennes (vécu par les personnes interviewées et partagé par leurs compatriotes) et elles ont fini par souffrir elles-mêmes de problèmes psychologiques. Il s'agit très probablement d'une conséquence du fait qu'elles ont été employées pour travailler avec des personnes souffrant de troubles cognitifs sans avoir reçu de formation spécifique en Allemagne ou en Géorgie qui les aiderait à gérer ces cas. Il est nécessaire de développer et de mettre en œuvre une formation pré-départ (même en ligne), pour préparer les futures soignantes à leurs tâches, en mettant l'accent sur des modules de formation spécifiques sur les types de soins qu'elles seront amenées à prodiguer à l'étranger.

Compétences commerciales/entrepreneuriales : La grande majorité des femmes interviewées sont très satisfaites de leur expérience à l'étranger et souhaiteraient y retourner si l'occasion se présentait. Cependant, elles aimeraient se retirer de la migration à un moment donné et trouver un emploi rémunéré (ou prendre leur retraite) dans leur pays d'origine. Cependant, rares sont celles qui savent comment utiliser les ressources financières tirées d'un emploi à l'étranger pour acquérir des compétences susceptibles de leur procurer un emploi rémunéré dans leur pays d'origine ou de créer une activité commerciale. Il est donc crucial que des professionnels dans le domaine de l'évaluation et du développement des compétences les orientent dans cette démarche. De plus, celles qui envisagent d'ouvrir une micro-entreprise manquent souvent de confiance et de ressources financières, mais aussi de compétences commerciales de base pour gérer un magasin ou une autre activité entrepreneuriale.

La gestion financière de base : Les femmes migrantes ont une plus grande propension à épargner que leurs homologues masculins. Cependant, elles n'ont pas la littératie financière nécessaire pour gérer efficacement ces ressources au-delà de l'amélioration des conditions de logement, de l'éducation des enfants ou de la couverture des dépenses du ménage, ou par exemple, pour utiliser les ressources comme garantie lors d'une demande de prêt. Certaines ont déclaré avoir des difficultés à ouvrir un compte bancaire à l'étranger ou ne pas savoir à quelles organisations s'adresser pour obtenir un financement pour leurs projets d'entreprise. Parmi les migrantes saisonnières tunisiennes potentielles, beaucoup expriment également le souhait d'épargner l'argent qu'elles gagnent à l'étranger pour financer des projets futurs. Même celles qui ont des diplômes reconnaissent qu'elles n'ont pas de compétences pratiques, notamment en matière de finance, d'administration des entreprises et de tout ce qu'implique la gestion d'un projet d'entreprise. Quelques-unes déclarent qu'elles pourraient envisager de recourir à des prêts bancaires si la migration s'avérait ne pas être une option viable.

Amélioration de la culture d'entreprise : Au niveau professionnel, les aspirations sont diverses, mais toutes sont centrées sur le développement et l'épanouissement personnel. Alors que certaines rêvent de créer des entreprises, telles qu'un magasin de fournitures ou une boulangerie, d'autres veulent un emploi stable et considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'obtenir un revenu durable. Cependant, beaucoup reconnaissent qu'il faut plus que des ressources financières pour ouvrir une épicerie ou une boulangerie. Elles ont besoin de conseils et de compétences qui leur font actuellement défaut. En outre, les personnes interviewées hésitent à contracter des prêts par crainte de ne pas pouvoir les rembourser.

3.2 Quelles modalités de formation seraient les mieux adaptées pour acquérir de nouvelles compétences et qualifications ?

De nombreuses travailleuses saisonnières et aidantes retour au pays, en particulier les plus jeunes, ont exprimé le souhait se mettre en pratique les compétences et les expériences acquises à l'étranger, ainsi que d'acquérir de nouvelles compétences pour avoir un revenu plus stable. L'intention était de se retirer de la migration. La liste des préférences énumérées ci-dessous reflète les caractéristiques récurrentes des modalités de formation que les femmes migrantes considèrent comme optimales.

Orientée aux besoins des adultes : Il est nécessaire que cette formation soit adaptée aux adultes, car beaucoup d'entre elles n'ont pas fréquenté de salles de classe depuis longtemps. Elles craignent d'avoir oublié tout ce qu'elles ont appris à l'école ou considèrent les examens comme un obstacle insurmontable.

Séances d'orientation : Il est nécessaire d'organiser une session d'orientation, car de nombreuses femmes interviewées aimeraient être formées et acquérir de nouvelles compétences. Cependant, elles n'ont qu'une vague idée de la manière dont elles peuvent améliorer leurs opportunités d'emploi au niveau local ou à l'étranger, ainsi que de l'ensemble des compétences dont elles ont besoin pour créer leur propre entreprise.

Des publicités conçues pour atteindre le public cible : La plupart des migrantes saisonnières géorgiennes aimeraient suivre des cours de formation. Cependant, elles ont mentionné que ces opportunités de formation devraient être mieux promues, par exemple par le biais d'annonces dans les transports publics ou sur les médias sociaux. Une demande a été formulée pour un cours de formation sur la manière d'entrer en contact avec des employeurs potentiels pour un travail saisonnier à l'étranger.

Engagement des institutions de la famille. Comme de nombreuses migrantes saisonnières peu qualifiées considèrent les mosquées comme une institution où elles ont surmonté l'analphabétisme, il pourrait être important d'impliquer dans la formation Les femmes migrantes considèrent ces lieux comme des endroits traditionnels où elles ont reçu leur éducation formelle.

Possibilités de mise en réseau : Les personnes interviewées ont également mentionné qu'en plus des possibilités de formation, il serait utile de créer des possibilités de mise en réseau pour les personnes qui suivent des programmes de formation. Celles-ci pourraient aider à trouver des opportunités d'emploi, ainsi que des possibilités de financement pour celles qui souhaitent s'engager dans des activités entrepreneuriales.

Modalités de formation : Interviewées sur les modalités de formation qu'elles préféreraient, les personnes interviewées ont souligné l'importance d'une formation à proximité, à temps partiel, en petits groupes, ainsi que d'une formation divisée en modules : un module d'introduction, suivi de cours intermédiaires et avancés. Il a également été suggéré que les modules d'introduction soient gratuits ou au moins subventionnés, afin que le bénéficiaire ait l'occasion d'entrer en contact avec le sujet par le biais du module d'introduction. S'il se sent intéressé et à l'aise pour travailler dans ce domaine, l'étudiant paiera pour les modules intermédiaires et avancés, qui donnent également lieu à un certificat. La qualité de la formation est également un point crucial. Cette formation devrait être conforme aux normes internationales les plus élevées et doter les bénéficiaires à la fois de connaissances théoriques et de compétences pratiques.

3.3 Quelles opportunités les femmes migrantes voient-elles dans le développement et la reconnaissance de leurs compétences à toutes les étapes de leur parcours migratoire ?

Il est intéressant de noter que les personnes possédant des compétences formelles de niveau intermédiaire (viticulture, thérapie manuelle, professionnels de la santé) considèrent ces expériences de migration saisonnière comme un tremplin vers un emploi à plus long terme à l'étranger. Elles sont déterminées à améliorer leurs compétences linguistiques (allemand) et à chercher un meilleur emploi, même si ce n'est pas dans le domaine dans lequel elles ont été formées. Il peut s'agir, par exemple, d'un emploi dans le domaine de la garde d'enfants ou des soins aux personnes âgées ou d'un emploi de masseur sur un bateau de croisière. Elles ne voient pas leur âge comme un obstacle à une éventuelle reconversion et à l'amélioration de leurs compétences pour élargir leurs perspectives d'emploi à l'étranger.

Les entretiens contiennent peu d'informations sur la reconnaissance formelle des qualifications. Cependant, il est établi que cette reconnaissance conduit à l'emploi dans les secteurs dans lesquels les femmes interviewées travaillaient avant leur migration et que les gains sont importants car elles sont bien rémunérées. **De nombreuses migrantes potentielles considèrent la reconnaissance des qualifications comme un objectif secondaire (ou moins urgent) se concentrant plutôt sur l'obtention d'un contrat de travail dans n'importe quel domaine.** Les rares cas où les femmes interviewées sont passées par le processus de reconnaissance des qualifications formelles étaient associés à un ensemble restreint de qualifications (infirmières, aides-soignantes, professionnelles de la logistique et de la distribution et cuisinières) et à une destination particulière, notamment l'Allemagne. Cela suggère que la demande et les pénuries de main-d'œuvre dans les pays de destination pour certaines compétences peuvent devenir un moteur de l'engagement au niveau de l'État pour faciliter et coordonner des procédures autrement complexes sur le plan bureaucratique liées à la reconnaissance des qualifications formelles.

Recommandations stratégiques

Les entretiens menés avec des femmes migrantes en Géorgie, au Maroc et en Tunisie ont fourni un riche ensemble d'informations qui ont été analysées dans les sections précédentes. Cette analyse apporte des réponses aux trois questions de recherche et permet de détecter des schémas récurrents spécifiques à un pays d'origine particulier ou à une catégorie de migrants. Ceux-ci offrent le point de vue des femmes migrantes sur les questions liées aux compétences et aux qualifications des migrants qui devraient être prioritaires. **Les recommandations stratégiques présentées ci-après incarnent les expériences vécues et les diverses perspectives des femmes qui ont été activement interviewées.** Les enseignements tirés de ces entretiens offrent une compréhension nuancée des défis auxquels sont confrontées les femmes migrantes dans divers contextes, ce qui garantit que les recommandations qui en résultent ne sont pas détachées ou théoriques, mais plutôt profondément ancrées dans les réalités et les aspirations exprimées par les femmes elles-mêmes. Toutefois, compte tenu du fait que les entretiens ont été menés auprès d'un échantillon restreint et non statistiquement représentatif, les recommandations stratégiques énumérées ci-dessous n'ont pas vocation à être des mandats prescriptifs ; elles sont plutôt présentées comme des suggestions réfléchies.

Les recommandations sont regroupées par catégorie en distinguant **l'information (I), la formation (F) et les mesures de soutien (S).**

Le **tableau 9** ci-dessous indique la pertinence de chaque recommandation pour les six groupes de "pays d'origine - catégorie de migrantes".

Information

Améliorer le paysage de l'information sur les possibilités de formation disponibles : Sensibiliser les institutions, les associations et coopératives offrant une **assistance en matière d'emploi et de compétences**, afin de guider les migrantes vers les opportunités appropriées. Suivre la conception des campagnes publicitaires axée sur les bénéficiaires, en utilisant des plateformes de médias sociaux telles que Facebook ou Instagram comme moyens efficaces pour atteindre le public cible. L'approbation par le gouvernement des programmes de formation (après vérification de leur qualité) encouragerait les migrantes à y participer et à améliorer leur employabilité.

Formation

Formation intégrée pré-départ : Développer et mettre en œuvre des programmes complets de formation pré-départ pour les femmes migrantes, **en mettant l'accent sur l'apprentissage de la langue, les attentes en matière d'emploi, la littératie financière, l'adaptation culturelle, les droits des travailleurs, les compétences numériques et les questions pratiques.** En outre, il est souhaitable que la formation pré-départ contienne **des modules spécifiques au pays de destination** en plus du module général. Ces programmes de formation doivent être adaptés au profil professionnel spécifique des migrants potentiels, ce qui peut considérablement améliorer leur préparation à l'intégration dans un environnement étranger. La collaboration avec les agences gouvernementales, les ONG et les organisations internationales concernées est nécessaire pour concevoir des modules de formation standardisés. Bien que les sessions de formation en présentiel soient plus efficaces, elles ne sont pas toujours accessibles aux personnes vivant dans des zones reculées ou ayant des horaires de travail chargés. Il est donc important de mettre à disposition du matériel en ligne pour le rendre accessible à tous.

Programmes de compétences linguistiques : Mettre en place des cours de compétences linguistiques adaptés aux exigences linguistiques du pays de destination, **en mettant l'accent sur le vocabulaire spécifique à la profession.** Proposer un mélange d'enseignement en classe et de pratique immersive facilite une communication et une intégration efficaces. Encourager l'offre de

possibilités d'apprentissage en classe et en ligne. Même si la maîtrise de la langue n'est pas une condition nécessaire au recrutement pour un travail saisonnier dans l'agriculture, les migrantes saisonnières apprennent quelques phrases de base pendant leur séjour à l'étranger. Toutefois, elles ont tendance à les oublier à leur retour. Il est important d'inclure une formation linguistique dans le programme de formation pré-départ, même pour les migrantes saisonnières, et de développer des modules de formation après le retour afin de maintenir, voire de développer davantage, les compétences linguistiques, en particulier pour celles qui prévoient d'exercer à nouveau un travail saisonnier à l'étranger.

Amélioration des compétences sectorielles : Renforcer la capacité des établissements d'enseignement et de formation professionnels et intensifier leur collaboration avec les partenaires industriels pour passer d'un modèle axé sur l'offre à **un modèle axé sur la demande**. Cela implique de proposer des programmes d'amélioration des compétences dans des secteurs où la demande est forte dans le pays d'origine (afin d'améliorer l'employabilité sur place, ainsi qu'au retour) et à l'étranger (pour améliorer les perspectives de recrutement et d'intégration de ceux qui aspirent à émigrer). La collaboration avec les établissements d'enseignement et les industries peut inclure des stages pour combler le fossé entre la théorie et l'expérience pratique. De plus, il est essentiel d'adapter les programmes d'études pour intégrer les connaissances théoriques et les applications pratiques, et d'allonger les périodes de formation pratique pour offrir une expérience plus concrète, ce qui améliore finalement la préparation à l'emploi.

Programmes sur mesure pour les besoins des femmes : Développer des programmes de formation **qui prennent en compte les besoins et les responsabilités spécifiques des femmes migrantes**, y compris la dynamique familiale et le rôle d'aidante familiale (demi-journée, en ligne, dans des lieux facilement accessibles par les transports publics).

Formats de formation hybrides : Reconnaître l'importance de la flexibilité et de l'accessibilité des cours en ligne, qui peuvent s'adapter à différents horaires et lieux. Mettre en œuvre des **formats de formation hybrides qui combinent des sessions en ligne et en présentiel (à proximité des domiciles)** et incluent des expériences pratiques, tout en tenant compte des responsabilités domestiques et en garantissant des résultats d'apprentissage efficaces.

Développement des compétences non techniques : Concevoir des programmes de formation axés sur l'amélioration des compétences non techniques telles que la **communication, le travail d'équipe, la gestion du temps et l'adaptabilité**. Ces compétences contribuent non seulement au développement personnel, mais favorisent également l'employabilité, les performances professionnelles et une intégration réussie à l'étranger. Ces programmes de formation peuvent faire partie de la formation pré-départ.

Accessibilité financière des cours de formation : Veiller à ce que les programmes de formation soient abordables et accessibles aux femmes migrantes, en proposant des options de formation subventionnées ou gratuites pour atténuer les obstacles financiers. Une solution possible consisterait à diviser la formation en modules, en commençant par un module d'introduction, suivi de modules intermédiaires et avancés. Dans ce cas, les modules d'introduction devraient être gratuits ou au moins subventionnés afin que la bénéficiaire ait l'occasion d'entrer en contact avec le sujet par le biais du module d'introduction. Si elle est intéressée et se sent à l'aise pour travailler dans ce domaine, elle peut alors payer pour les modules intermédiaires et avancés, qui donnent également lieu à l'obtention d'un certificat.

Formation à l'entrepreneuriat et soutien financier : Mettre en place des programmes de formation à l'entrepreneuriat qui permettent aux femmes migrantes d'acquérir les compétences nécessaires pour **créer et gérer de petites entreprises à leur retour**. Faciliter l'accès à la microfinance et au financement des entreprises pour soutenir les projets entrepreneuriaux des femmes. Etablir des

centres de formation régionaux afin de réduire les déplacements et d'améliorer l'accessibilité aux formations.

Mesures de soutien

Reconnaissance des compétences et des qualifications : Plaider en faveur d'**accords de reconnaissance mutuelle** entre les pays afin de garantir que les qualifications acquises dans le pays d'origine soient reconnues et valorisées à l'étranger. De même, assurer la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger pour encourager le retour et la réintégration effective dans les pays d'origine. Développer des mécanismes accessibles **d'évaluation et de validation des compétences acquises dans le cadre de l'éducation informelle, de l'apprentissage sur le lieu de travail et de l'apprentissage communautaire - y compris la reconnaissance des micro-crédits.**

Soutien psychosocial : Reconnaître les **défis émotionnels** auxquels sont confrontées les femmes migrantes à l'étranger et à leur retour ; fournir des services de soutien psychosocial pour les aider à traverser la période d'emploi à l'étranger et le processus de réintégration.

Possibilités de mise en réseau : **Mettre en place des plateformes** permettant aux femmes migrantes ou de retour travaillant à l'étranger de se connecter, de partager leurs expériences et de construire des réseaux professionnels, favorisant ainsi le soutien mutuel et l'échange de connaissances. La plateforme pourrait également comporter un forum où les travailleuses saisonnières plus expérimentées pourraient partager leurs idées et répondre aux questions des aspirantes travailleuses saisonnières.

Programmes de mentorat : Mettre en place des programmes de mentorat qui mettent en relation les femmes migrantes de retour au pays avec des professionnels expérimentés dans leur domaine d'intérêt ou d'activité entrepreneuriale, afin de leur fournir des orientations, des conseils et un réseau de soutien. Les programmes de mentorat avec des professionnels du secteur permettraient aux migrantes (de retour au pays) de recevoir des conseils pratiques et des idées. Les migrantes saisonnières recherchent souvent des mentors pour les guider dans leur parcours ; elles espèrent un soutien de la part de diverses entités, **y compris des associations, des autorités et des personnes philanthropiques, pour encourager leurs efforts.**

Session d'orientation professionnelle : Offrir aux migrantes de retour une orientation professionnelle visant à identifier leurs compétences et à les **mettre en rapport avec leurs aspirations professionnelles** afin de comprendre leurs besoins en matière de formation.

Mise en relation avec des employeurs et soutien à l'emploi : Collaborer avec les agences pour l'emploi afin de faciliter l'adéquation entre l'emploi et les compétences et qualifications acquises, en renforçant l'utilisation de l'expertise des femmes. Étendre le réseau des agences pour l'emploi et des **plateformes en ligne pour mettre en relation les demandeurs d'emploi et les opportunités appropriées.** Pour les migrantes potentielles, il est important de sensibiliser aux avantages des ateliers et séminaires internationaux liés aux secteurs d'activité lorsqu'il s'agit d'être exposé aux tendances mondiales et aux meilleures pratiques. Garantir l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'élargir les possibilités d'emploi pour tous (en particulier dans les professions traditionnellement masculines).

Tableau 9. Recommandations stratégiques en fonction du pays d'origine et du groupe de migrantes

		Travailleuses saisonnières			Les aidantes de retour au pays	Migrantes potentielles	
		GEO	MAR	TUN	GEO	MAR	TUN
Information							
	Améliorer le paysage de l'information sur les possibilités de formation disponibles	X	X	X	X	X	X
Formation							
	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 femmes	X	X	X	X	X	X
	Formats de formation hybrides	X	X	X	X	X	X
	Développement des compétences non techniques				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		
Mesures de soutien							
	Reconnaissance des compétences et des qualifications				X	X	X
	Soutien psychosocial				X		
	Possibilités de mise en réseau				X		
	Programmes de mentorat				X	X	X
	Séance d'orientation professionnelle	X	X	X	X		
	Accompagnement vers l'emploi et soutien à l'emploi				X		

Note : GEO-Géorgie, MAR-Maroc, TUN-Tunisie

Ces recommandations visent à répondre aux défis et aux opportunités mis en évidence lors des entretiens avec les femmes migrantes dans trois pays d'origine.

En se concentrant sur la formation pré-départ, l'amélioration des compétences, la maîtrise de la langue, le soutien à l'esprit d'entreprise et les programmes sur mesure, les parties prenantes telles que les institutions publiques, les organisations de la société civile, les donateurs européens et internationaux peuvent collectivement œuvrer à l'amélioration de l'utilisation des compétences, de l'autonomisation économique et du bien-être général des femmes migrantes, tant dans les pays d'accueil que dans les pays d'origine.

ACRONYMES

ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences/ National Agency for the Promotion of Employment and Skills
BTP	Brevet de technicien professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
ETF	Fondation européenne pour la formation
UE	Union européenne
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit/ Agence allemande de développement
OIT	Organisation internationale du travail
ATLV	Apprentissage tout au long de la vie
ONG	Organisation non gouvernementale
OECD	Organisation de coopération et de développement économiques
THAMM	Vers une approche holistique de la gouvernance de la migration de main d'oeuvre et la mobilité en Afrique du Nord
VET	Enseignement et formation professionnels
WECF	Les femmes s'engagent pour un futur commun
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies

LISTE DE TABLEAUX ET DE FIGURES

Tableaux

Tableau 1	Questions et sous-questions de recherche	8
Tableau 2	Nombre d'entretiens par pays d'origine et par catégorie de migrantes	10
Tableau 3	Chiffres clés de la migration en Géorgie, au Maroc et en Tunisie	11
Tableau 4	Migrantes saisonnières : résumé des aptitudes et compétences acquises les plus fréquemment mentionnées, par pays d'origine	20
Tableau 5	Objectifs à moyen terme, y compris la formation et les activités économiques rémunérées	26
Tableau 6	Les aidantes de retour au pays et les travailleuses domestiques ; perspective d'acquisition et d'utilisation des compétences, par type d'emploi	33
Tableau 7	Compétences et qualifications des migrantes potentielles par pays d'origine, canal d'acquisition, utilisation et besoins	41
Tableau 8	Compétences en langues étrangères, de l'acquisition à l'utilisation tout au long du cycle migratoire, par catégorie de migrantes	43
Tableau 9	Recommandations stratégiques en fonction du pays d'origine et du groupe de migrantes	59

Figures

Figure 1	Tendances de l'émigration dans le temps : Géorgie, Maroc et Tunisie	14
--------------------------	---	----

RÉFÉRENCES

- Ayadi, R., Trabelsi, J., Biltagy, M., Alshyab, N., Abulila, Z., El Makkaoui, N., ... and Kthiri, W. (2018). Human capital, labour market friction and migration in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia. EMNES Studies, 5.
- Bardak, U. (2015). Continuity and Change in Youth Migration Patterns from the Mediterranean. IAI Working Paper, No. 9. Rome: Instituto Affari Internazionali.
- Bates, T. (1994). Social Resources Generated by Group Support Networks May Not be Beneficial to Asian Immigrant-Owned Small Businesses. *Social Forces*, 72(3), 671. <https://doi.org/10.2307/2579776>, Last accessed 10 February 2024.
- Bedini, L. A., and Phoenix, T. L. (1999). Addressing leisure barriers for caregivers of older adults: A model leisure wellness program. *Therapeutic Recreation Journal*, 33, 222-240.
- Belmonte, M. Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S. and McMahon, S. (2020). Youth and migration: an overview, EUR 30435 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-24978-8, doi:10.2760/625356, JRC122402.
- Berriane, Mohamed, de Haas, H. and Katharina Natter, K. (2015). Introduction: revisiting Moroccan migrations, *The Journal of North African Studies*, 20:4, 503-521, DOI: 10.1080/13629387.2015.1065036
- Berriane, M., de Haas, H., and Natter, K., K. (2021). Social transformations and migrations in Morocco. International Migration Institute network (IMI). IMI Working Paper Series 2021, No. 171
- Bossavie, L., Görlach, J. S., Özden, Ç., and Wang, H., H. (2023). Capital Markets, Temporary Migration and Entrepreneurship: Evidence from Bangladesh (No. 2318). Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM), Department of Economics, University College London. Available at https://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_18_23.pdf Last accessed 10 February 2024.
- Carling, J. and Schewel, K. (2017). Revisiting aspiration and ability in international migration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44:6, 945-963
- CEDEFOP (2016). Skill Shortage and Surplus Occupations In Europe. Briefing Note. CEDEFOP. Available online at https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/skill_shortage_and_surplus_occupations_in_europe.pdf. Last accessed 10 February 2024.
- Chachava M. and Zubashvili, N. (2023) Socioeconomic stability for Georgian labor migrant women study of Georgian labor migrant women's needs in the process of return and reintegration, Women Engage for a Common Future (WECF) – Georgia. Available online at https://georgia.un.org/sites/default/files/2023-12/lmw_eng_web4.pdf, Last accessed 10 February 2024.
- Chen, Y., Ngo, V., and Park, S. Y. (2013). Caring for caregivers: designing for integrality. In Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work (pp. 91-102).

- Collyer, M., and Bardak, U. (2013). Migration and Skills in Armenia, Georgia and Morocco Comparing the Survey Results. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E811EB8749A0287BC1257C0700318D02_Migration%26skills_Armenia%26Georgia%26Morocco.pdf Last accessed 10 February 2024.
- David, A., and Marouani, M. (2017). Migration patterns and labor market outcomes in Tunisia. <https://dial.ird.fr/wp-content/uploads/2021/10/2017-03-Migration-patterns-and-labor-market-outcomes-in-Tunisia.pdf> Last accessed 10 February 2024.
- Dayton-Johnson, J., Pfeiffer, A., Schuettler, K., and Schwinn, J. (2009). Migration and employment. Unclassified DCD/DAC (2009) 16/ADD, 93.
- De Bel-Air, F. (2016). Migration Profile: Tunisia. Policy Brief, No. 8. Florence: Migration Policy Centre, European University Institute.
- De Haas H., and van Rooij, A. (2010). Migration as Emancipation? The Impact of Internal and International Migration on the Position of Women Left Behind in Rural Morocco, *Oxford Development Studies*, 38:1, 43-62, DOI: 10.1080/13600810903551603
- De Haas, H. (2007). Morocco's migration experience : A Transitional Perspective. *International Migration*, 45(4), 39-70.
- EC (2023). Employment and Social Developments in Europe Addressing labour shortages and skills gaps in the EU. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. European Union, PDF ISBN 978-92-68-05541-0 ISSN 2315-2540 doi: 10.2767/089698 KE-BD-23-002-EN-N. Available online at <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10619#navItem-1>. Last accessed 10 February 2024.
- ETF (2021). Skills and Migration country fiches: Georgia, Morocco and Tunisia. European Training Foundation. Available online at <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/skills-and-migration-0>. Last accessed 18 March 2024
- ETF (2013). Migration and Skills in Armenia, Georgia and Morocco. Comparing the Survey Results. European Training Foundation. Available online at https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E811EB8749A0287BC1257C0700318D02_Migration%26skills_Armenia%26Georgia%26Morocco.pdf, Last accessed 10 February 2024
- Gvaramadze, I. (2010). Skill Formation and Utilisation in the Post-Soviet Transition: Higher Education Planning in Post-Soviet Georgia. *Higher Education Quarterly*, 64(2), 118-132.
- Hawes, J. E., Becker, S. A., Group, W., Hildreth, R. B., Rosenberg, P. D., Rhodes, G., Grubb, P., Mcgarvey, R., and Folger, L. (2017). Starting Your Own Business. In *Kamer van Koophandel*.
- Heering, L., Van Der Erf, R., and Van Wissen, L. (2004). The role of family networks and migration culture in the continuation of Moroccan emigration: A gender perspective. *Journal of ethnic and migration studies*, 30(2), 323-337.
- Hofmann, E. T. and Buckley, C. J. (2012). Cultural responses to changing gender patterns of migration in Georgia. *International Migration*, 50(5), 77-94.

- Hofmann, E. T. and Buckley, C. J. (2013). Global Changes and Gendered Responses: The Feminization of Migration from Georgia. *International Migration Review*, 47(3), 508-538.
- ILO (2018). ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. International Labor Organization. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf Last accessed 10 February 2024.
- ILO (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology. Third Edition. International Labor Organisation. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf, Last accessed 10 February 2024.
- IOM (2016). Migration forecasting: Beyond the limits of uncertainty. International Organization of Migration. Global Migration Data Analysis Centre, Data Briefing Series, Issue No. 6
- Jones, A. (2016). The educational legacy of the Soviet period. In *Education and society in the new Russia* (pp. 3-23). Routledge.
- King-Dejardin, A. (2019). The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender. International Labour Organization.
- Kitaevich, E. J. (2014). History that splinters: education reforms and memory politics in the Republic of Georgia. *Southeast European and Black Sea Studies*, 14(2), 319-338.
- Lall, S., Mahgoub, A., Maria, A. and Touati, A. (2019). Leveraging Urbanization to Promote a New Growth Model While Reducing Territorial Disparities in Morocco: Urban and Regional Development Policy Note. World Bank Publications. Available online at <https://documents1.worldbank.org/curated/en/743061560524115336/pdf/Leveraging-Urbanization-to-Promote-a-New-Growth-Model-While-Reducing-Territorial-Disparities-in-Morocco-Urban-and-Regional-Development-Policy-Note.pdf>., Last accessed 10 February 2024.
- Le Goff, M. (2016). Feminization of migration and trends in remittances. *IZA World of Labor* 2016: 220 doi: 10.15185/izawol.220. Available online at <https://wol.iza.org/articles/feminization-of-migration-and-trends-in-remittances/long>, Last accessed 10 February 2024.
- Leong, J., Madjar, I., and Fiveash, B. (2001). Needs of family carers of elderly people with dementia living in the community. *Australasian Journal on Ageing*, 20(3), 133-138
- Liu-Farrer, G. and Shire, K. (2021). Who are the fittest? The question of skills in national employment systems in an age of global labour mobility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2305-2322.
- McMahon, S., Tintori, G., Perez Fernandez, M., Alessandrini, A., Goujon, A., Ghio, D., Petroliaqkis, T., Conte, A., Minora, U. and Kalantaryan, S., (2021). Population exposure and migrations linked to climate change in Africa, Migali, S. and Natale, F. editor(s), EUR 30881 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-43304-0, doi:10.2760/4151, JRC126594.

- Melchiorre, M. G., Quattrini, S., Lamura, G., and Socci, M. (2022). Role and Characteristics of Personal Care Assistants of Frail Older People with Functional Limitations Ageing in Place in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3969.
- Norman, K. P. (2016). Between Europe and Africa: Morocco as a country of immigration. *The Journal of the Middle East and Africa*, 7(4), 421-439.
- Nowicka, M. (2014). Migrating skills, skilled migrants and migration skills: The influence of contexts on the validation of migrants' skills. *Migration Letters*, 11(2), 171-186.
- OECD (2021), *International Migration Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris, Available online at <https://doi.org/10.1787/29f23e9d-en>, Last accessed 10 February 2024.
- OECD (2022), *A Review of Georgian Emigrants, Talent Abroad*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/00df3f32-en>.
- Pober, V. (2018). Gender-specific migration patterns in the context of political and economic upheaval: The case of Tunisia. Student Paper Series. Pompeu Fabra University. Available online at <http://hdl.handle.net/10230/43489>, Last accessed 10 February 2024.
- Sabadie, J. A., Avato, J., Bardak, U., Panzica, F., and Popova, N. (2010). Migration and Skills. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8079-6> Last accessed 10 February 2024.
- Setti, I., Sommovigo, V., and Argentero, P. (2022). Enhancing expatriates' assignments success: the relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance. *Current Psychology*, 41(7), 4291-4311.
- Shaw, K. L. (1989). Life-cycle labor supply with human capital accumulation. *International Economic Review*, 431-456.
- Silova, I. (2009). Varieties of educational transformation: The post-socialist states of Central/Southeastern/South/Southeaster South-Eastern Europe and the former Soviet Union. In *International handbook of comparative education* (pp. 295-320). Dordrecht: Springer Netherlands.
- UNDESA (2020) United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *International Migrant Stock 2020*. Available online at <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>. Last accessed 10 February 2024.
- Venkataiah, P. (2022). Importance Of Pre-Departure Training for Expatriate's Career Advancement. *Journal of Positive School Psychology*, 2530-2535.
- World Bank (2012) *Morocco - Promoting youth opportunities and participation* (English). Washington, D.C. World Bank Group. Available online at <http://documents.worldbank.org/curated/en/507941468109463283/Morocco-Promoting-youth-opportunities-and-participation> Last accessed 10 February 2024.
- Zanfrini, L., and Giuliani, C. (2023). "Look at Me, but Better": The Experience of Young NEET Migrant Women between Vulnerability and Stifled Ambitions. *Social Sciences*, 12(2), 110–110. <https://doi.org/10.3390/socsci12020110>, Last accessed 10 February 2024.

Zuccotti, C., Geddes, A., Bacchi, A. Nori, M. and Stojanov, R, (2018). Drivers and patterns of rural youth migration and its impact on food security and rural livelihoods in Tunisia, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), Migration Policy Centre, [RuMiT] - <https://hdl.handle.net/1814/53724>, Last accessed 10 February 2024.