



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

ISEAL

Institut Suisse d'Etudes Albanaises
Istituto Svizzero per gli Studi albanesi
Instituti Zviceran i studimeve shqiptare
Schweizerisches Institut für albanische Studien

ACTES DU SYMPOSIUM
**FEMMES ALBANAISES QUALIFIÉES:
POTENTI'ELLES D'INTÉGRATION,**
avec un regard croisé avec d'autres femmes en Suisse

Lieu : IDHEAP (Université de Lausanne)

Date : 4 octobre 2013

AKTEN DES SYMPOSIUMS
**QUALIFIZIERTE ALBANISCHE FRAUEN:
INTEGRATIONSPOTENZIAL**
mit einem Seitenblick auf andere Frauen in der Schweiz

Ort : IDHEAP (Universität Lausanne)

Datum : 4. Oktober 2013



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

ISEAL

Institut Suisse d'Etudes Albanaises
Istituto Svizzero per gli Studi albanesi
Instituti Zviceran i studimeve shqiptare
Schweizerisches Institut für albanische Studien

Responsables de la publication :

Driton Kajtazi, Directeur de l'**ISEAL**

Magaly Hanselmann, Déléguée à l'égalité et cheffe du BEFH

Mise en page : **Labinot Hasani**

Corrections : **Martine Jaquier** (FR), **Kathrin Bona** (ALL), **Sulejman Dermaku** (ALB)

Traductions : **Irene Hofmann**

Verantwortlich für Publikationen:

Driton Kajtazi, Direktor des **ISEAL**

Magaly Hanselmann, Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Waadt

Layout: **Labinot Hasani**

Korrekturen: **Martine Jaquier** (FR), **Kathrin Bona** (D), **Sulejman Dermaku** (ALB)

Übersetzungen: **Irene Hofmann**

*Les opinions exprimées dans cette publication n'engagent que leur auteur et ne représentent pas nécessairement celles de l'**ISEAL** et du **BEFH***

*Die Inhalte der vorliegenden Publikation reflektieren die Ansichten des Verfassers und nicht notwendigerweise die des **ISEAL** und **BEFH***

Avec le soutien de :
Mit Unterstützung von:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

*Soutenu par le crédit d'intégration
de la Confédération (ODM)*

Table des matières – Inhaltsverzeichnis

• Table des matières – Inhaltsverzeichnis	5
• Programme du Symposium / Programm	7
• Magaly Hanselmann : MOTS DE BIENVENUE / BEGRÜSSUNG	13
• Driton Kajtazi / Magaly Hanselmann : PRÉSENTATION DU SYMPOSIUM / PRÄSENTATION DES SYMPOSIUM ...	19
• Yvonne Riaño : NIVEAU DE FORMATION ELEVE: CONDITION D'UNE INTEGRATION REUSSIE POUR LES FEMMES MIGRANTES?	33
• Shyhrete Rexhaj : LA FORMATION COMME CLE DE L'INTEGRATION, EXEMPLE D'UN PARCOURS REUSSI	41
• Véronique Ducret : MIGRATION FEMININE : AU-DELA DES STEREOTYPES ..	47
• Dorina Dervishi Mathez : Atelier « LA FORMATION COMME CLE DE L'INSERTION DANS LE MARCHE DU TRAVAIL »	53
• Christina Vögli : Atelier « CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE »	55
• Lumturije Çitaku Preteni : Atelier « CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE »	57
• Sharon Sue Siegenthaler et Althaus Gerhard : POSSIBILITES ET IMPASSES DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLOMES	61
• COMMUNIQUÉ DE PRESSE	69
ARTICLES EN ALBANAIS	
• RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION / EVALUATIONS FORMULAR	77
ATTESTATION DE SUIVI	
• GALERIE DE PHOTOS – FOTOGALERIE	81

PROGRAMME DU SYMPOSIUM

PROGRAMM DES SYMPOSIUM



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

ISEAL

Institut Suisse d'Etudes Albanaises
Istituto Svizzero per gli Studi albanesi
Instituti Zviceran i studimeve shqiptare
Schweizerisches Institut für albanische Studien

Programme du Symposium

FEMMES ALBANAISES QUALIFIEES: POTENTI'ELLES D'INTEGRATION, ***un regard croisé avec d'autres femmes en Suisse***

Lieu : IDHEAP (Université de Lausanne)

Date : 4 octobre 2013

Modération de la journée : **Jehona Osdautaj**, présidente de l'Association des étudiant·e·s albanais·e·s et **Alain Maillard**, journaliste à la RTS

8h30 : Accueil café-croissant

9h00 : *Mots de bienvenue et présentation de la journée*

Magaly Hanselmann, déléguée à l'égalité et cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes et **Driton Kajtazi**, enseignant et directeur de l'ISEAL

Alexandra Clerc, collaboratrice scientifique, Office fédéral des migrations, Direction immigration et intégration

9h05 : *Entre engagements internationaux et réalités suisses*

Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme

Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

9h45 - 10h15 : Exposé

Migration féminine : Au-delà des stéréotypes

Véronique Ducret, cheffe de projet, le deuxième Observatoire, Institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre

10h15 - 10h45 : Pause

10h45 - 12h00 : Exposés

La formation comme clé de l'intégration, exemple d'un parcours réussi

Shyhrete Rexhaj, professeure HES et infirmière spécialiste clinique, Lausanne, présidente de l'Association des Professionnel·e·s albanais·e·s de la Santé en Suisse

Possibilités et impasses de la reconnaissance des diplômes

Sharon Sue Siegenthaler et **Althaus Gerhard**, collaboratrice et collaborateur scientifiques, domaine Reconnaissance des diplômes, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

12h00 - 13h15 : Repas

13h15 - 14h30 : Groupes de travail thématique

- Thème 1 : *Femmes entrepreneures* (bilingue)

Modération :

Françoise Piron, directrice de PACTE

Magdalena Rosende, cheffe de projet au Bureau vaudois de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et spécialiste des questions d'égalité dans la vie professionnelle

- Thème 2 : *La formation comme clé de l'insertion dans le marché du travail* (bilingue)

Modération :

Dorina Dervishi Mathez, Career Advisor à l'Institut de hautes études internationales et du développement, titulaire d'un Master en psychologie de l'Université de Lausanne

Christina Vögtli, membre de la Commission éducation et migration de la CDIP, responsable de l'Office cantonal de la formation professionnelle et générale du secondaire II du canton de Zurich

- Thème 3 : *Conciliation vie professionnelle / vie familiale* (bilingue)

Modération :

Lumturije Çitaku Preteni, titulaire d'un Master in Business Law (Berne)

Amina Benkais, déléguée à l'intégration des étrangers et cheffe du Bureau cantonal de l'intégration des étrangers et de la prévention du racisme (BCI)

14h30 - 15h00 : Pause

15h00 - 16h30 : *Migrations féminines comme potentiel d'intégration*

Synthèse des travaux - table ronde

Dr. Shqipe Shehu Brovina, psychiatre et cheffe de clinique à Genève

Shyhrete Rexhaj, professeure HES et infirmière spécialiste clinique, Lausanne,

Virginie Carniel, vice-présidente du Business and Professional Women (BPW)

Ada Marra, conseillère nationale (Vaud)

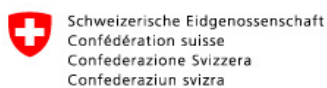
16h30 : Clôture de la journée

Driton Kajtazi, enseignant et directeur de l'ISEAL et **Magaly Hanselmann**, déléguée à l'égalité et cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Participation au projet :

Cyrielle Huguenot, cheffe de projet «égalité des chances» au BEFH

Mattia Mahon, civiliste au BEFH



Soutenu par le crédit d'intégration
de la Confédération (ODM)



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

MOTS DE BIENVENUE

BEGRÜSSUNG

Magaly Hanselmann

Déléguée à l'égalité et cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

Madame l'Ambassadrice,
Mesdames les conseillères nationales,
Mesdames, Messieurs les Directrices et directeurs,
Mesdames, Messieurs les chef-fe-s de service,
Mesdames, Messieurs,

C'est avec un immense plaisir que je prends la parole pour vous souhaiter la bienvenue au Symposium « Femmes albanaises qualifiées : Potenti'ELLES d'intégration. Un regard croisé avec d'autres femmes ».

J'aimerais remercier toutes et tous les participants à cette journée. Des personnalités d'envergure nationale et internationale nous font l'honneur de leur présence.

Les questionnements de cette journée se feront à l'aune de la situation des femmes albanaises qualifiées, et surtout à travers l'échange et l'expérience des principales intéressées qui nous font le plaisir d'être les partenaires de cette journée. J'aimerais vous remercier tout particulièrement de votre engagement.

« Ils voulaient des bras, ils eurent des hommes. »

Cette citation de Max Frisch est exemplaire. L'immigré est un travailleur. Il est l'homme seul qui a laissé sa famille au pays.

Jamais en Suisse la migration n'a été un phénomène exclusivement masculin, encore moins pouvons-nous parler d'une migration d'hommes « seuls », un préjugé pourtant bien établi. Même au temps des saisonniers, la migration féminine recouvrait une pluralité de situations.

Malgré cette diversité, une vision globale s'est développée marginalisant ou invisibilisant la présence des femmes, notamment sur la question du marché du travail, alors qu'elles y sont bien présentes.

Pour peu que l'on parle des femmes, ce n'est alors que comme membre de la famille et comme mère.

La littérature sur les migrations oscille alors entre l'exclusion des femmes et le stigmate de la femme isolée, inactive et analphabète. On met alors l'accent sur les problèmes qu'elles rencontrent et la nécessité de leur prise en charge. La femme immigrée devient une assistée. Rares sont celles et ceux qui reconnaissent leur myopie et les limites d'une démarche qui exclut les femmes.

Par retour de balancier, certaines recherches ont alors tenté de déconstruire cette image de

passivité. Intéressant de voir que, selon Mirjana Morokvasic, directrice de recherche émérite au CNRS, les femmes partent, plus souvent que les hommes, en précurseuses, comme pionnières de la chaîne migratoire.

L'effet de leur migration n'est pas un passage de la tradition à la modernité. Le travail des femmes est au centre de leur projet migratoire avant leur départ. De plus en plus de femmes migrent à la recherche d'emploi, comme cheffes de famille et indépendantes.

Je suis d'autant plus à l'aise montrer cette réalité que j'ai eu la chance de croiser beaucoup de femmes, venant en Suisse, seules ou avec leurs enfants : des femmes requérantes d'asile, des femmes qui travaillent dans la restauration, dans le travail domestique ou dans les métiers de soin au chevet de nos personnes âgées. Elles contribuent à la richesse de notre économie quelque soit leur niveau de formation.

Cet éclairage ne doit pas occulter toutefois que les femmes migrantes se trouvent à l'articulation entre différents rapports de domination, comme immigrées, comme femmes et également selon leurs classes sociales. Discriminations sur lesquelles plusieurs interventions reviendront ce matin et qui heurtent les droits humains. La difficulté que les femmes immigrées rencontrent notamment à faire reconnaître les diplômes acquis dans leur pays d'origine implique une déqualification quasi-systématique. Cette déqualification est la seule manière de trouver un emploi, mais avec le risque de les cantonner dans les métiers les moins considérés et les moins rémunérés.

Le symposium que l'Institut suisse d'études albanaises et le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes organisent conjointement a pour objectif de:

1. Mettre le doigt sur les lacunes qui existent au niveau de la recherche notamment sur la création d'entreprise par les immigrées, portant sur les femmes immigrées qualifiées ou sur les mouvements de femmes immigrées.
2. Relever les obstacles structurels, les discriminations, auxquelles sont confrontées les femmes albanaises qualifiées.
3. Proposer un glissement du regard pour sortir de ces images stéréotypées en faisant l'état des lieux des ressources et du potentiel que représentent les femmes albanaises qualifiées.

Je vous souhaite une journée productive et intéressante et des échanges nourris.

Magaly Hanselmann

Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Waadt

Sehr geehrte Frau Botschafterin,
Sehr geehrte Nationalrätinnen,
Sehr geehrte Frauen Direktorinnen und Herren Direktoren,
Sehr geehrte Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter,
Sehr geehrte Damen und Herren

Es freut mich ausserordentlich, Sie zur Tagung „Gut ausgebildete Albanerinnen: Das Integrationspotential der Frauen. Ein Quervergleich mit anderen Frauen“ begrüßen zu dürfen.

Ich danke allen Anwesenden für Ihre Teilnahme an dieser Tagung.

Wir fühlen uns sehr geehrt, dass Persönlichkeiten aus dem In- und Ausland den Weg zu uns gefunden haben.

Die Fragestellungen dieser Tagung beschäftigen sich in erster Linie mit der Situation der gut ausgebildeten Albanerinnen und veranschaulichen dies hauptsächlich anhand eines Austausches und Erfahrungsberichten direkt Betroffener, die sich bereit erklärt haben, als Partnerinnen an dieser Tagung mitzuwirken. Es liegt mir sehr daran, ihnen ganz speziell meinen Dank für ihr Engagement auszusprechen.

„Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Männer.“

Dieses Zitat von Max Frisch sagt wohl alles.

Der Migrant ist Arbeiter. Er ist ein alleinstehender Mann, der seine Familie im Herkunftsland zurückgelassen hat.

In der Schweiz war die Migration nie eine rein maskuline Erscheinung, und wir können auch nicht von einer Migration von „alleinstehenden“ Männern sprechen. Dieses weitverbreitete Vorurteil hält sich jedoch hartnäckig. Die Migration der Frauen beinhaltete sogar zu Zeiten der Saisoniers eine ganze Palette von verschiedenen Situationen.

Trotz der grossen Bandbreite hat sich eine globale Sichtweise entwickelt, welche die Anwesenheit der Frauen vor allem in Bezug auf den Arbeitsmarkt marginalisiert oder sie sogar unsichtbar macht, obwohl die Frauen durchaus anwesend sind.

Wenn überhaupt von Frauen die Rede ist, werden sie ausschliesslich als Familienangehörige oder Mütter wahrgenommen.

Die Literatur zur Migration bewegt sich daher zwischen der Ausgrenzung der Frauen und der Stigmatisierung der isolierten, erwerbslosen Frau, die Analphabetin ist. Man richtet sich auf die Probleme der Migrantinnen und auf die Notwendigkeit diese anzugehen. Die Migrantin wird zum Betreuungsfall.

Nur wenige erkennen diese Kurzsichtigkeit und die Limiten einer Massnahme, die Frauen ausgrenzt.

In der Folge versuchten gewisse Studien dieses Bild der Passivität zu demontieren, um Gegensteuer zu geben. Es ist interessant zu sehen, dass gemäss Mirjana Morokvasic, emeritierte Forschungsleiterin am CNRS, öfter Frauen als Männer als erste, also als Pionierinnen der Migrationskette, auswandern.

Der Effekt ihrer Migration ist keineswegs der Übergang von der Tradition zur Moderne. Die Erwerbstätigkeit der Frauen steht vielmehr bereits vor ihrer Abreise im Zentrum ihres Migrationsprojekts. Immer mehr Frauen migrieren als Familienvorstand oder als Alleinstehende auf der Suche nach Arbeit.

Da ich Gelegenheit hatte, vielen Frauen zu begegnen, die alleine oder mit ihren Kindern in die Schweiz gekommen sind - Asylbewerberinnen, Frauen, die im Gastgewerbe, als Haushalthilfe oder in der Pflege am Bett unserer Betagten tätig sind - kann ich diese Tatsache durchaus aufzeigen. Diese Frauen tragen unabhängig von ihrem Ausbildungsstand zum Reichtum unserer Wirtschaft bei.

Diese Ausführungen sollen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Migrantinnen als eingewanderte Personen, als Frauen und auch je nach ihrer sozialen Position zwischen verschiedenen Machtverhältnissen stehen. Mehrere Präsentationen werden heute Morgen auf Diskriminierungen zurückkommen und aufzeigen, dass sie die Menschenrechte einschränken. Die Schwierigkeiten vor allem bei der Anerkennung ihrer im Herkunftsland erworbenen Diplome, mit denen sich die zugezogenen Migrantinnen konfrontiert sehen, implizieren eine fast schon systematische Dequalifikation. Diese Dequalifikation stellt den einzigen Weg dar, eine Stelle zu finden, beinhaltet jedoch das Risiko sich auf schlecht angesehene und schlecht entlohnte Berufe zu beschränken.

Die vom Institut Suisse d'Etudes Albanaises und vom Bureau de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes gemeinsam organisierte Tagung hat zum Ziel:

1. Die Forschungslücken insbesondere bezüglich der von Migrantinnen durchgeführten Firmengründung, der gut ausgebildeten, eingewanderten Frauen oder die Frauenbewegungen der Migrantinnen aufzuzeigen.
2. Die strukturellen Hindernisse und die Diskriminierungen festzuhalten, mit welchen sich die gut ausgebildeten Albanerinnen konfrontiert sehen.
3. Eine Bestandsaufnahme der Ressourcen und des Potentials der gut ausgebildeten Albanerinnen vorzunehmen und dadurch eine Verschiebung der Sichtweise vorzuschlagen, um von stereotypen Bildern Abschied zu nehmen.

Ich wünsche Ihnen allen eine produktive und interessante Tagung sowie einen intensiven Austausch.

PRÉSENTATION DU SYMPOSIUM

PRÄSENTATION DES SYMPOSIUM

PRÉSENTATION DU SYMPOSIUM

SITUATION INITIALE

En Suisse, l'immigration a beaucoup évolué. D'une immigration principalement masculine, nous sommes passés à une situation où l'immigration est désormais majoritairement féminine.

L'image stéréotypée de l'homme solitaire sortant la valise par la fenêtre du train face à une femme et une mère qui le regarde partir sur le quai aurait dû avoir évolué.

En 2007, 1,6 million de personnes issues de la migration vivaient en Suisse, dont 47% étaient de sexe féminin (*Office fédéral de la statistique* 2008).

En Suisse, actuellement, « 65% des migrant-e-s de provenance d'Amérique latine sont des femmes et 55% dans les cas de l'immigration asiatique. 40% de femmes actives provenant de pays extra-européens disposent d'une formation universitaire, alors qu'en comparaison, ce taux n'est que de 18% pour les Suissesses » (Rausa et Reist, 2006, T21101).

Les femmes migrantes, sont trop souvent perçues comme principalement des femmes au foyer, des mères ayant suivi leur conjoint.

Ainsi, loin d'être considérées comme de véritables actrices de leur parcours migratoire, elles sont représentées comme des victimes et cette image réductrice ne prend pas en considération leurs ressources (capital social et culturel), leurs capacités d'agir et de réagir de manière autonome avec force et vivacité et, plus globalement, leurs possibilités de contribution à la société d'accueil.

Au cours des dernières décennies, la migration féminine est devenue beaucoup plus complexe que ne le font croire certains reportages ou interventions de la classe politique.

« Malgré ces changements, l'image des migrantes dans la perception de l'opinion publique reste marquée par les stéréotypes », écrit Mme Simone Prodolliet, dans l'avant-propos de *Femmes en migration* (Andrea Ch. Kofler et Lilian Fankhauser, 2009).

Ces stéréotypes sont des obstacles réels à l'intégration professionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail.

Les programmes d'intégration développés depuis 2001 via les fonds fédéraux de promotion de l'intégration ont beaucoup mis l'accent sur les publics cibles « difficilement atteignables », constitués principalement des femmes avec enfants en bas âge et une faible formation initiale (peu ou pas alphabétisées dans leur propre langue).

Cette option, bien que compréhensible, a contribué à renforcer ces stéréotypes.

Or, la recherche de Riano, Baghdadi et Wastl-Walter (1), démontre l'importance de se tourner vers une population méconnue et dont les besoins et le potentiel d'intégration sont importants : les femmes immigrées qualifiées.

La Suisse doit en effet tout mettre en œuvre pour répondre à ces engagements internationaux notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Le comité chargé de vérifier l'application de la convention a, à plusieurs reprises, exhorté « la Suisse à faire des études régulières et exhaustives sur la discrimination contre les migrantes et réunir des statistiques sur leur emploi, leur éducation et leur santé et les diverses violences qu'elles subissent, pour que le Comité puisse se faire une idée nette de leur situation de fait. » (recommandation no 37 formulée par le CEDEF, Rapport 2008).

C'est pourquoi, afin de « briser les clichés », de détecter les obstacles spécifiques à l'intégration de cette population, de mettre en valeur les compétences, de décortiquer les situations difficiles (famille, statut, violence conjugale, mariages forcés et / ou arrangés, formation, etc.) mais aussi et surtout de mieux définir les possibilités d'action, le BEFH et l'ISEAL organisent un symposium sur ce thème afin de permettre des rencontres avec les milieux associatifs albanais en Suisse, mais aussi avec des partenaires suisses et notamment les associations féminines et féministes.

Ce symposium sera animé par des expert·e·s familiarisé·e·s avec la pratique du terrain.

Le symposium aura pour but à la fois de visibiliser les ressources des femmes qualifiées (*empowerment*), mais également de sensibiliser l'ensemble des professionnel·le·s concerné·e·s par cette thématique.

POURQUOI CE PROJET ?

Ce projet tentera de porter un éclairage nouveau sur la situation des femmes migrantes d'une façon générale et albanaises en particulier.

Il formulera aussi des propositions de réponses concrètes aux neuf recommandations issues d'une recherche de l'Office fédéral des étrangers (Corinne Dallera et Véronique Ducret, *Migration féminine au-delà des stéréotypes*, OFE, mai 2004).

De ce fait, ce projet vise la recherche de solutions à « plusieurs obstacles à l'intégration » mentionnés, entre autres, dans cette recherche, à savoir:

- Stéréotypes tenaces mis en évidence
- Statut
- Non reconnaissance des diplômes
- Isolement
- Langue
- Conciliation vie professionnelle - vie familiale
- Conditions de travail
- Entrepreneuriat féminin

Selon l'étude réalisée sous la direction d'Yvonne Riano, six thèses expliquent l'insertion professionnelle insuffisante des migrantes qualifiées :

Thèse 1 : Le capital culturel des migrantes est dévalorisé en Suisse

Thèse 2 : Le manque d'information et de réseaux professionnels en Suisse

Thèse 3 : La difficulté d'acquérir un capital social et culturel suisse

Thèse 4 : La langue fonctionnant comme critère d'exclusion

Thèse 5 : Les migrantes sont défavorisées sur le marché du travail en raison de leur origine, leur religion ou leur sexe

Thèse 6 : L'accès au marché du travail difficile en raison des discriminations institutionnelles

Ce projet s'inscrit également dans le cadre de la "loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (Loi sur l'égalité, LEg), entrée en vigueur en 1996, (Directives applicables au dépôt des requêtes : L'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, BFEG, septembre 2011) et surtout dans trois encouragements à savoir:

- *L'encouragement positif*
- *L'information et l'échange des expériences*
- *Le suivi et le soutien des personnes concernées*

POURQUOI CE PROJET PAR LE BEFH et l'ISEAL ?

Si l'égalité de droit est un préalable, cela ne suffit pas pour que l'égalité devienne réalité. Nous avons besoin de mécanismes institutionnels.

C'est pourquoi le Parlement vaudois a considéré en 1991 que nous avons besoin d'une entité stratégique et experte. Il a demandé au Conseil d'Etat de créer le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).

Vingt deux ans plus tard, le BEFH met à disposition son expertise dans des domaines très variés.

Il assume plusieurs rôles clefs : de proposition, d'initiateur, de catalyseur, de pilotage et de multiplicateur.

Pour être réactif, il lui faut pouvoir s'appuyer sur une équipe dont les compétences humaines et professionnelles sont à la fois diversifiées et complémentaires.

A l'intersection de missions hautement stratégiques et de projets opérationnels à mettre en œuvre, son travail requiert beaucoup de créativité et une grande rigueur.

En outre, de nombreux projets sont menés en grande partie grâce à la collaboration avec d'autres services et institutions. La thématique de l'égalité dans la vie professionnelle est un des axes prioritaires du BEFH.

Les femmes immigrées sont au confluent d'une double discrimination et représentent à la fois un immense potentiel culturel, social et économique pour la Suisse.

C'est pourquoi le BEFH et l'ISEAL ont été à l'initiative de ce projet.

En 1994, pour la première fois en Suisse, à l'Université de Lausanne, a été créée, par Driton Kajtazi, l'Association de Etudiant·e·s Albanais·e·s à l'Université de Lausanne.

Cette association, dont les statuts ont été acceptés par le rectorat de l'UNIL (la première association créée par les étrangers à l'UNIL) est devenue membre associée de la FAE (Fédération des Associations des étudiantEs), a eu plusieurs activités dont:

- Un journal en français
- Une permanence téléphonique gratuite pour les personnes désireuses de suivre des études (chaque dimanche entre 11h00 et 13h00, pendant 2 ans)
- Une série de manifestations dont un forum : *L'enseignement, moteur de la démocratie dans les pays d'origine des albanophones* (UNIL, 1997)

En 1998, cette association a donné lieu à l'Union des Etudiant·e·s Albanais·e·s en Suisse.

Ces activités se sont déroulées grâce à l'engagement bénévole de ses membres dont la majorité étaient des étudiantes.

Il est à noter que cette association a permis également un réseautage important des jeunes femmes étudiantes qui se sont petit à petit appropriées cette association également.

L'association des Ami·e·s de l'ISEAL est composée en grande partie par les ancien·ne·s étudiant·e·s qui aujourd'hui, pour la plupart, ont terminé leurs études et sont actifs ou actives dans la vie professionnelle.

Cet exemple d'intégration, ce réseau et ces expériences nous incitent à encourager d'autres personnes à mettre à disposition aussi bien les acquis que le savoir-faire.

Montrer des exemples positifs, sans nier nullement les situations problématiques, difficiles et délicates, nous semble être, bien au contraire, la meilleure manière de contribuer à des développements positifs dans le pays d'accueil: la Suisse.

Dans l'ensemble de notre réflexion, le partenariat avec des structures en Suisse, mais aussi avec celles des pays d'origine, du Kosovo notamment, nous permet d'élargir notre vision, par une dimension transfrontalière, sachant les liens que les migrant·e·s, dont particulièrement les femmes, ont avec les pays d'origine.

Ce contact permettra également de trouver des synergies avec des programmes développés au Kosovë sur des thématiques et des publics cibles similaires.

Le Président et le Premier Ministre ont lancé, en collaboration avec l'*Agency for Gender Equality* un programme et un *plan d'action de lutte contre la violence domestique 2011-2014* le 25 novembre 2012. Ainsi, les risques de glisser vers une vision trop unilatérale sont minimisés.

L'intégration de l'ensemble de la communauté est liée à celle des migrantes. Nous sommes convaincus que ce projet apportera des propositions concrètes et réalisables, tout en soulevant des questions adéquates.

-
1. Yvonne Riano & Nadia Baghdadi, *Les migrantes qualifiées et leur possibilité d'intégration professionnelle en Suisse*, PNR 51, Institut de géographie. Université de Berne, 2008
 2. Pour plus d'informations : http://www.stopvaw.org/kosovo_agency_for_gender_equality_president_prime_minister_launch_action_plan_on_domestic_violence_2.html.
 3. On peut citer sur les groupes vulnérables "Country of Return Information and Vulnérable Groups" (information sur le Pays de Retour et les Groupes Vulnérables) ce rapport :
 4. http://www.reintegrationcaritas.be/fileadmin/user_upload/Fichiers/CS/Kosovo/country_Sheet_kosovo_FR.pdf , consulté le 27 novembre 2012.

PRÄSENTATION DES SYMPOSIUM

AUSGANGSLAGE

In der Schweiz hat sich ein grosser Wandel bezüglich Zuwanderung vollzogen. Die anfängliche Migration von Männern hat sich zu einer inzwischen hauptsächlich von Frauen dominierten Zuwanderung verschoben.

Das stereotype Bild eines Mannes, der gestützt auf seinen Koffer vom Zugfenster aus Abschied nimmt von einer Frau und einer Mutter, die ihm bei der Abfahrt vom Bahnsteig aus zusehen, hätte sich daher verändern müssen.

2007 lebten 1,6 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in der Schweiz, davon waren 47% weiblichen Geschlechts (*Bundesamt für Statistik* 2008).

In der Schweiz beträgt zur Zeit „der Anteil der Frauen der aus Lateinamerika Zugewanderten 65% und bei den Zugewanderten aus Asien liegt er bei 55%. 40% der erwerbstätigen Frauen, die aus einem nicht europäischen Land stammen, verfügen über eine Universitäts Ausbildung, während dieser Prozentsatz bei den Schweizerinnen bloss bei 18% liegt“ (Rausa und Reist, 2006, T21101).

Die Migrantinnen werden zu oft in erster Linie als Hausfrauen und Mütter, die ihrem Partner nachgereist sind, wahrgenommen.

Demzufolge werden sie keinesfalls als eigentliche Akteurinnen ihres Migrationswegs, sondern vielmehr als Opfer dargestellt. Dieses reduzierende Bild ignoriert ihre Ressourcen (soziales und kulturelles Kapital), ihre Fähigkeiten selbständig und tatkräftig zu agieren und zu reagieren, und ganz generell ihre Möglichkeiten zur Zielgesellschaft beizutragen.

Die weibliche Migrationsbevölkerung ist im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte sehr viel vielschichtiger geworden als manche Medienberichte oder Voten von Politikern glauben machen.

„Trotz Veränderungen bleiben indes die Meinungen über Migrantinnen in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit weitgehend den alten Stereotypen verhaftet“, schreibt Frau Simone Prodoliet im Vorwort zu *Femmes en migration* (Andrea Ch. Kofler und Lilian Fankhauser, 2009).

Für die berufliche Integration der zugezogenen Frauen auf dem Arbeitsmarkt stellen diese Stereotypen reelle Hindernisse dar.

Die seit 2001 vom Integrationsförderungsfonds des Bundes entwickelten Integrationsprogramme konzentrierten sich namentlich auf die „schwer zu erreichenden“ Zielgruppen, die sich hauptsächlich aus Frauen mit kleinen Kindern und Frauen mit einer geringen Schulbildung zusammensetzen (geringfügig oder nicht alphabetisiert in ihrer eigenen Sprache).

Diese Option, wenngleich verständlich, hat zur Zementierung der Stereotypen beigetragen.

Die Studie von Riano, Baghdadi und Wastl-Walter (1) macht nun aber deutlich, dass man sich einer nur wenig bekannten Bevölkerungsgruppe zuwenden muss, deren Bedürfnisse und Integrationspotential wichtig sind: die gut ausgebildeten Migrantinnen.

Die Schweiz muss tatsächlich alles daran setzen, um ihren internationalen Verpflichtungen vor allem bezüglich der Inkraftsetzung des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) Folge zu leisten.

Der mit der Überwachung der Anwendung des Übereinkommens beauftragte Ausschuss hat die Schweiz wiederholt ermahnt *„regelmässige und umfassende Studien zur Diskriminierung der Migrantinnen und die Statistiken zu deren Beschäftigung, Ausbildung, Schulung und Gesundheit sowie der verschiedenen Formen der von ihnen erfahrenen Gewalt zu erstellen, damit sich der Ausschuss eine fundierte Meinung zu ihrer Lage bilden kann“* (vom CEDAW abgegebene Empfehlungen Nr. 37, Bericht 2008).

Um „die Klischees zu durchbrechen“, um die spezifischen Hindernisse, welche die Integration dieser Bevölkerungsgruppe beschränken, ausfindig zu machen, um die Kompetenzen zum Tragen zu bringen, um die schwierigen Situationen zu untersuchen (Familie, Status, eheliche Gewalt, Zwangsheirat und/oder arrangierte Heiraten, Ausbildung, usw.), aber auch und hauptsächlich, um die Vorgehensweisen zu definieren, hat das BEFH und das ISEAL eine Tagung zu diesem Thema organisiert. Dabei soll ein Austausch mit den albanischen Verbänden in der Schweiz und ebenso mit den Schweizer Partnern und vor allem den Verbänden der Frauen und der Feministinnen ermöglicht werden. Diese Tagung wird von Experten/innen mit Praxiserfahrung geleitet.

Die Tagung strebt nicht nur das Sichtbarmachen der Ressourcen der gut ausgebildeten Frauen (*empowerment*) an, sondern will alle beteiligten Fachkräfte bezüglich dieser Thematik sensibilisieren.

WARUM DIESES PROJEKT ?

Dieses Projekt wird versuchen, die generelle Situation der Migrantinnen und im Besonderen diejenige der Albanerinnen in ein neues Licht zu rücken.

Es wird auch konkrete Vorschläge bezüglich der neun aus der Studie hervorgegangenen Empfehlungen (Corinne Dallera und Véronique Ducret, *Migration féminine au-delà des stéréotypes*, OFE, Mai 2004) ausarbeiten.

Aus diesem Grund richtet sich dieses Projekt auf die Ausarbeitung von Lösungen bezüglich „verschiedener Hindernisse bei der Integration“, die unter anderem in dieser Studie erwähnt werden:

- Hervorhebung der ausgeprägten Stereotypisierung
- Status
- Nichtanerkennung von Diplomen
- Isolation
- Sprache
- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben
- Arbeitsbedingungen
- Unternehmertum von Frauen

In der unter Leitung von Yvonne Riano durchgeführten Studie wird die unzureichende berufliche Eingliederung der gut ausgebildeten Migrantinnen anhand von sechs Thesen erläutert:

- These 1: Das kulturelle Kapital der Migrantinnen wird in der Schweiz unterbewertet*
- These 2: Mangel an Information und fehlendes professionelles Netzwerk in der Schweiz*
- These 3: Es ist schwer, schweizerisches soziales und kulturelles Kapital zu erlangen*
- These 4: Die Sprache funktioniert als Ausgrenzungskriterium*
- These 5: Die Migrantinnen werden auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihres Geschlechts benachteiligt*
- These 6: Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist wegen der institutionellen Diskriminierung schwer*

Dieses Projekt steht im Zusammenhang mit dem „Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann“ (Gleichstellungsgesetz GIG), Inkrafttretung 1996, (*Richtlinien für die Eingabe von Gesuchen: Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, BFEG, September 2011*) und vor allem der drei folgenden positiven Anreize:

- *Positive Förderung*
- *Information und Erfahrungsaustausch und*
- *Begleitung und Unterstützung der Betroffenen*

WARUM DIESES PROJEKT DES BEFH und DES ISEAL ?

Auch wenn die Gleichstellung vorausgesetzt wird, ist sie damit noch lange nicht erreicht. Wir brauchen institutionelle Mechanismen.

Aus diesem Grund kam der Waadtländer Grosse Rat 1991 zum Schluss, dass eine strategische und kompetente Institution benötigt wird. Er bat den Staatsrat, ein Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männer zu schaffen (BEFH).

Zweiundzwanzig Jahre später stellt das BEFH seine Expertise auf unterschiedlichsten Gebieten zur Verfügung.

Es übernimmt mehrere Schlüsselrollen, amtet als Trägerschaft und stellt einen Lenkungs- und Bewertungsausschuss.

Um reaktionsfähig zu sein, muss es sich auf ein Team verlassen können, dessen menschliche und berufliche Kompetenzen sowohl vielfältig als auch ergänzend sind.

An der Schnittstelle wichtiger strategischer Entwicklungen und laufender Projekte, die durchgeführt werden müssen, erfordert seine Arbeit viel Kreativität und entschlossenes Vorgehen.

Zudem werden zahlreiche Projekte zu einem grossen Teil dank der Zusammenarbeit mit andern Diensten und Institutionen durchgeführt. Dabei bildet die Thematik der Gleichstellung im Berufsleben einen der Eckpunkte des BEFH.

Die Migrantinnen stehen einer doppelten Diskriminierung gegenüber, stellen jedoch ihrerseits ein immenses kulturelles, soziales und wirtschaftliches Potential für die Schweizer Wirtschaft dar.

Aus diesem Grund ging das BEFH und das ISEAL dieses Projekt an.

An der Universität Lausanne gründete Driton Kajtazi 1994 erstmals in der Schweiz den Verein albanischer Studenten/innen.

Dieser Verein, dessen Statuten vom Rektorat der UNIL genehmigt wurde (der erste von Ausländern gegründete Verein an der UNIL), wurde assoziiertes Mitglied der (Fédération des Associations des étudiantEs), die verschiedene Aktivitäten anbietet:

- Eine Zeitung in französischer Sprache
- Eine unentgeltlich Hotline für alle, die sich für ein Studium interessieren (sonntags von 11 bis 13 Uhr, während 2 Jahren)
- Eine Reihe von Veranstaltungen, wovon ein Forum: *Die Bildung als treibende Kraft der Demokratie in den Herkunftsländern der Albanischsprachigen* (UNIL, 1997)

1998 führte dieser Verein zur Gründung der Vereinigung albanischer Studentinnen in der Schweiz.

Die Aktivitäten der Vereinigung konnten dank des ehrenamtlichen Einsatzes ihrer Mitglieder, zur Hauptsache Studentinnen, durchgeführt werden.

Es gilt zu beachten, dass diese Vereinigung auch ein beachtliches Netzwerk junger Studentinnen, die sich allmählich dieser Vereinigung angeschlossen haben, aufgebaut hat.

Der Verein der Freunde des ISEAL setzt sich hauptsächlich aus ehemaligen Studenten/innen zusammen, von denen die meisten ihre Studien beendet haben und aktiv am Berufsleben teilnehmen.

Dieses Beispiel der Integration und das Netzwerk an Erfahrung veranlassen uns, andere Personen zu ermutigen, ihre Errungenschaften und ihr Know-how zur Verfügung zu stellen.

Das Aufzeigen positiver Beispiele, ohne dabei die problematischen, schwierigen und delikaten Situationen aus dem Auge zu verlieren, erscheint uns die beste Art zu einer positiven Entwicklung im Zielland, der Schweiz, beizutragen.

Bei all unseren Überlegungen erlaubt uns die Zusammenarbeit mit den schweizerischen Strukturen und auch derjenigen der Herkunftsländer, im Besonderen von Kosovo, unsere Vision zu einer grenzüberschreitenden Dimension zu erweitern, da wir die Bindungen mit den Herkunftsländern der Zugewanderten, die vor allem die Frauen pflegen, kennen.

Dieser Kontakt wird es auch erlauben, Synergien mit den in Kosovo entwickelten Programmen zu ähnlichen Thematiken und Zielgruppen zu finden.

Der Präsident und der Premier haben in Zusammenarbeit mit der „Agency for Gender Equality“ ein Programm und einen Aktionsplan zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt ausgearbeitet 2011-2014, 25. November 2012. Die Risiken, einer einseitigen Sichtweise zu verfallen, sind dadurch gering.

Die Integration der gesamten Gemeinschaft ist mit derjenigen der Migrantinnen eng verbunden. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Projekt durch das Stellen adäquater Fragen zu konkreten und umsetzbarer Vorschlägen führen wird.

-
1. Yvonne Riano & Nadia Baghdadi, *Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre beruflichen Integrationschancen in der Schweiz*, NFP 51, Geographisches Institut. Universität Bern, 2008

2. Für weitere Informationen :

http://www.stopvaw.org/kosovo_agency_for_gender_equality_president_prime_minister_launch_action_plan_on_domestic_violence_2.html

Dazu gehören die sozial schwachen Gruppen "Country of Return Information and Vulnérable Groups" (Informationen zum Land der Rückkehr und der sozial schwachen Gruppen) dieser Bericht:

http://www.reintegrationcaritas.be/fileadmin/user_upload/Fichiers/CS/Kosovo/country_Sheet_kosovo_FR.pdf , besuchte Internetseite 27. November 2012.

EXPOSÉS

REFERATE

NIVEAU DE FORMATION ÉLEVÉ: CONDITION D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE POUR LES FEMMES MIGRANTES?

Introduction

On assiste de plus en plus en Suisse à un afflux de migrants hautement qualifiés. En 2008, 40% des femmes actives provenant de pays extra-européens disposaient d'une formation universitaire alors qu'en comparaison, ce taux n'était que de 20% pour les Suissesses. Nous nous sommes posé la question de savoir si l'accès à l'éducation garantissait un plein accès au travail pour les femmes migrantes. Cet article montre que, alors que la Suisse connaît des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, les femmes migrantes qualifiées, paradoxalement, n'arrivent pas à mettre en valeur leurs qualifications sur le marché du travail.

Notre analyse de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), menée dans le cadre du Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PNR 60), montre effectivement que si l'on compare la situation dans le marché de travail des hommes et des femmes nés en Suisse et au dehors de la Suisse, et ayant une formation universitaire, ce sont les femmes migrantes qui sont les plus défavorisées par rapport à leur taux d'emploi, leurs revenus, et l'emploi à la hauteur de leurs qualifications. Comment expliquer ces tendances statistiques? Les résultats de notre étude qualitative menée en 2006 dans le cadre du Programme national de recherche « Intégration et exclusion » (PNR 51) du Fonds national suisse nous donnent certaines pistes qui seront présentés dans les prochaines sections.

La recherche qualitative a porté sur 57 femmes qualifiées (formation de niveau secondaire II et formation universitaire) qui se différencient par leur origine géographique (Amérique latine, Moyen-Orient ainsi qu'Europe du Sud-Est). Au moment de la recherche, elles étaient âgées en moyenne de 40 ans, elles vivaient au total depuis 11 ans en Suisse et ce, dans les cantons de Zurich, Berne et Argovie. La raison principale de l'immigration de ces 57 femmes est le mariage (61%), suivi de la demande d'asile (23%), du regroupement familial (9%) ainsi que du travail et de la formation (7%). Plus de la moitié des femmes étaient de nationalité suisse, un tiers disposait d'un titre de séjour provisoire et 17% d'un permis d'établissement permanent. Plus du trois quart de nos partenaires de recherche sont mariées et ont des enfants. Les deux domaines de formation de ces femmes les plus représentés sont les sciences économiques et sociales (avec un taux de 37%). Ils sont suivis du droit, de l'art/architecture et de l'enseignement puis des sciences humaines, des professions médicales et de l'informatique. En résumé, il s'agit de migrantes qui disposent d'une bonne situation de départ pour intégrer le monde du travail, puisqu'elles possèdent de très bonnes formations, des connaissances linguistiques et finalement, pour la plupart d'entre elles, des expériences professionnelles.

Des ateliers participatifs appelés MINGA (« construire ensemble » en langue quechua) ont été développés comme outils de recherche. MINGA est une méthode d'évaluation de la situation professionnelle personnelle au moyen d'un travail de groupe ainsi que d'un instrument scientifique de récolte de données. Ces ateliers permettent d'intégrer les expériences ainsi que les analyses des migrantes dans le processus de recherche, de renforcer le capital culturel et social de toutes les participantes et d'établir un partenariat de recherche entre des chercheuses et des personnes extérieures aux universités.

1. Quelle est la situation professionnelle des femmes migrantes qualifiées?

L'analyse de la participation sur le marché du travail des 57 migrantes interrogées révèle trois types de situations typiques: (a) sans activité professionnelle (en raison de la difficulté de concilier famille et travail ou en raison du chômage), (b) activité professionnelle sous-qualifiée et (c) activité professionnelle correspondante aux qualifications (figure 1). La grande majorité des participantes à la recherche ne peuvent pas mobiliser leurs ressources en terme de formation pour atteindre des positions sur le marché du travail qui correspondent à leurs compétences et qui présentent une sécurité à long terme. Elles sont aussi confrontées à la déqualification, à la perte de l'estime d'elles-mêmes et à la réduction de leur autonomie. De ce fait, la migration n'est, pour ces femmes, pas synonyme de progrès puisqu'elle les sanctionne lourdement, voire même, les prive de leur statut professionnel. Ces difficultés sont encore accentuées par le fait que la situation professionnelle est considérée par les participantes à la recherche d'un travail, comme l'une des rares possibilités d'obtenir une reconnaissance sociale et de se sentir appartenir à la société.

Figure 1: Typologie d'insertion des femmes migrantes qualifiées sur le marché du travail

Situation sur le marché du travail	<i>Exemples</i>	Activité professionnelle actuelle	
(a) Sans activité professionnelle	Femme au foyer/ étudiante	Médecin (Pérou)	Femme au foyer
	Au chômage	Avocate (Libye)	Sans activité
		Ingenieure electricienne (Kosovo)	
	Informaticienne (Mexique)		
(b) Activité professionnelle sous-qualifiée	Contrat à court terme	Institutrice primaire (Liban)	Caissière dans un supermarché
		Agronome (Colombie)	Vendeuse de fruits et légumes
	Contrat à durée indéterminée	Avocate (Venezuela)	Ouvrière de fabrique
		Economiste (Kosovo)	Femme de ménage
(c) Activité professionnelle correspondante aux qualifications	Contrat à court terme	Architecte (Turquie)	Artiste (indépendante)
		Politologue (Pérou/USA)	Consultante (indépendante)
	Contrat à durée indéterminée	Gestionnaire d'entreprise (Mexique)	Cheffe de service dans une banque
	Ethnologue (Turquie)	Enseignante dans une Haute Ecole	

Source: Ateliers MINGA et entretiens biographiques

Les résultats de cette étude de cas sont comparables avec des recherches réalisées dans des pays avec une longue tradition de migration qualifiée - « skilled migration » - (p. ex. Canada, Australie, Nouvelle Zélande, Grande Bretagne) : les migrant·e·s qualifié·e·s qui appartiennent aux « minorités visibles » subissent une dévalorisation de leurs qualifications. Les conséquences de ce phénomène sont le sous-emploi et la déqualification.

2. Six thèses explicatives de l'insertion professionnelle insuffisante des migrantes qualifiées

L'analyse des biographies montre six types d'obstacles auxquels font face les femmes migrantes:

Thèse 1: Le capital culturel des migrantes est dévalorisé en Suisse

- Les diplômes du pays d'origine ne sont pas reconnus en Suisse
- Les expériences professionnelles ainsi que les diplômes sont moins bien valorisés, en raison d'informations lacunaires et de préjugés d'ordre ethnique et culturels

Thèse 2: Le manque d'information et de réseaux professionnels en Suisse

- Les informations concernant le marché suisse du travail et de la formation sont insuffisantes
- Les contacts avec le monde du travail sont rares, voire absents

Thèse 3: De difficiles conditions d'acquisition de capital social et culturel suisse

- La répétition des études universitaires a des conséquences financières importantes et elle entraîne une forte charge psychique
- Les migrantes peuvent difficilement concilier famille, études et/ou profession en raison du manque de structures d'accueil des enfants extérieures à la famille ainsi que de la mauvaise compatibilité des horaires scolaires avec les horaires de travail. Ceci représente un défi particulier pour les migrantes qui ne disposent que d'un petit réseau social
- Il est très compliqué pour les migrantes de développer leurs contacts sur le marché du travail puisqu'elles n'ont pas accès à des emplois qualifiés
- Il n'y a presque pas de projets d'intégration qui combattent la dévalorisation du capital social et culturel des migrantes qualifiées
- Lorsque les positions de départ sont inégales au sein du couple (avant tout dans les unions binationales), les ressources familiales sont plutôt investies dans la formation et la carrière du mari (suisse)

Thèse 4: La langue comme critère d'exclusion

- Une connaissance parfaite de la langue allemande a beaucoup plus de poids auprès de nombreux employeurs que des expériences professionnelles et des compétences sociales
- La situation en Suisse alémanique, où le dialecte parlé diffère fortement de la langue

écrite, complique encore plus la situation des migrantes qualifiées lorsqu'elles sont en concurrence sur le marché de travail avec des candidates et des candidats qui ont grandi en Suisse

Thèse 5: Situation défavorable sur le marché du travail en raison de l'origine, de la religion ou du sexe

- L'origine peut jouer un rôle négatif sur le marché du travail, avant tout en lien avec le sexe. Les représentations des migrantes extra-européennes comme étant moins compétentes, ou leur perception comme femmes au foyer, peut diminuer leurs chances d'obtenir des postes qualifiés
- Les migrantes qui portent le voile islamique subissent des discriminations d'accès au marché du travail qualifié
- L'action conjointe de préjugés d'origine et de stéréotypes de sexe concernant les compétences techniques peut compliquer l'accès à des postes dans la construction et l'ingénierie

Thèse 6: Accès plus difficile au marché du travail en raison de discriminations institutionnelles

- Les migrantes sont avant tout considérées dans la conception des politiques d'intégration comme des femmes au foyer et des mères et pas suffisamment comme des travailleuses
- Des autorisations de travail défavorables – permis B – (dans le cas des regroupements familiaux) et des délais plus longs pour l'obtention du permis C (pour les ressortissantes des pays extérieurs à l'UE) compliquent l'accès aux emplois qualifiés (pour lesquels le permis C est souvent demandé)
- Dans le cas des femmes qui ont immigré pour se marier, leur dépendance par rapport à leur époux pour obtenir d'une autorisation de séjour réduit leurs possibilités d'action

3. Que font les migrantes pour améliorer leur insertion professionnelle?

Les migrantes qualifiées décrivent leur développement en tant que personnes professionnellement actives comme un objectif principal et une part importante de leur identité. Au vu des situations défavorables auxquelles les migrantes sont confrontées pour s'insérer dans le marché du travail, elles ne réagissent cependant pas uniquement passivement mais elles développent de nombreuses stratégies pour améliorer leurs chances (voir figure 2).

Figure 2: Les stratégies des femmes pour améliorer leur insertion professionnelle

	Stratégie	Moyen	Résultat
Formation	Requalification	Améliorer les connaissances de l'allemand Répéter une formation tertiaire Entreprendre des études postgraduées	Ressources culturels suisses
Marché du travail	Accepter un emploi sous-qualifié Devenir indépendante Transformer les désavantages inhérents au sexe et à l'origine en avantages Travail bénévole	Accepter n'importe quel poste Fonder sa propre entreprise Postuler pour des emplois dans lesquels le sexe et l'origine sont des avantages (p. ex. dans le domaine interculturel) Travailler gratuitement dans des organisations à but social	Réseaux suisses Reconnaissance sociale Augmentation de l'estime de soi
Couple	Arrangements concernant la répartition des tâches	Partager la garde des enfants avec le partenaire	Temps pour une activité professionnelle et/ou des études
Personnel	Retrait du marché du travail	Accepter le rôle de mère au foyer	Maternité

Source: Ateliers MINGA et entretiens biographiques

La requalification est la stratégie la plus efficace pour parvenir à une meilleure insertion sur le marché du travail. Cependant, cette pratique est synonyme de coûts importants pour les femmes, notamment pour celles qui ont des enfants, aussi bien en terme de temps, que du point de vue financier.

Beaucoup de femmes qui n'ont pas pu trouver de poste correspondant à leurs qualifications, ont souvent accepté n'importe quel emploi disponible. De plus, beaucoup de ces femmes choisissent un travail à temps partiel pour pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle. Ceci diminue d'autant plus leurs chances d'obtenir un emploi qualifié, puisque un nombre important des positions supérieures sont des emplois à pourcentage élevé de travail. Cette stratégie n'est pas bénéfique à la carrière, puisque, avec le temps, les positions élevées restent inatteignables pour les femmes. Face aux obstacles professionnels, une autre stratégie est de devenir indépendante. Il est intéressant de constater que beaucoup de femmes utilisent alors leurs origines ethniques (connaissances linguistiques et culturelles) pour entrer sur le marché du travail. Etre indépendante est cependant pour beaucoup des femmes, économiquement, peu lucratif.

Le travail social et politique bénévole et impayé, est considéré comme très important par les migrantes pour leur bien-être. D'une part, de tels travaux permettent d'avoir des activités différentes du travail domestique et familial, d'autre part, le travail bénévole peut, de l'avis des femmes, leur permettre d'utiliser leurs qualifications professionnelles. Plusieurs femmes parviennent ainsi à construire des réseaux professionnels et à accumuler des expériences professionnelles. Un engagement bénévole peut ainsi représenter un pas important en direction d'un emploi rémunéré.

Beaucoup de participantes à la recherche de travail ont réalisé combien il est important, pour leur avenir professionnel, de réaliser des compromis avec le partenaire au sujet de la répartition des tâches ménagères et de l'encadrement des enfants, des aspects décisifs de leur « trajectoire à succès ». D'autres femmes, frustrées par les obstacles rencontrés sur le marché du travail, décident de se retirer de la vie professionnelle et se vouent désormais totalement à leur rôle domestique. Bien qu'elles soient, de ce fait, devenues financièrement dépendantes de leur époux, elles reçoivent personnellement et socialement beaucoup en retour par la maternité. Beaucoup de femmes ne vivent cependant pas cette stratégie de manière totalement satisfaisante parce qu'elles se sentent intérieurement déchirées, qu'elles regrettent leur profession et sont inquiètes quant à leur avenir professionnel.

CONCLUSIONS

La présente étude montre que les migrantes qualifiées d'Amérique latine, du Moyen-Orient et d'Europe du Sud-Est n'ont que très difficilement accès à des postes sûrs et à durée indéterminée correspondant à leurs formations et à leurs expériences. Le fait de n'avoir que des qualifications élevées n'est pas une garantie pour une intégration socioéconomique réussie. Des mesures et des programmes sont indispensables si la Suisse veut profiter des ressources des migrantes qualifiées (*brain gain*) et éviter la perte de ces ressources (*brain waste*), importantes pour le développement du pays. Outre la nécessité d'adaptations dans les conditions cadres de la politique migratoire, nous avons identifié *cinq domaines d'intervention importants*.

1. *Formation et communication*

Il faut prendre des mesures pour lutter contre la dévalorisation du capital culturel et social des migrantes qualifiées. Le développement d'un système de reconnaissance des diplômes extra-européens qui soit approprié, transparent et uniformisé pour toute la Suisse (instances unifiées, dialogue avec les employeurs) est un pas important dans cette direction. Les programmes de bourses sont très utiles pour permettre la réalisation de formations complémentaires ou de mise à niveau en Suisse, afin de promouvoir la reconnaissance des certificats de formation étrangers avec les diplômes suisses. De plus, il faut organiser et développer, en collaboration avec des associations professionnelles, des cours de langue et des cours spécialisés qui répondent aux besoins du marché du travail et sont professionnellement qualifiants. Les employeurs doivent, par ailleurs, être informés qu'un permis de séjour d'une année (B) n'est pas synonyme d'insécurité lors de la prise d'un emploi.

2. Construire des ponts

Des interventions sont nécessaires pour lutter contre les préjugés d'ordre sexuels et ethniques. Les programmes qui encouragent la mise en réseau professionnel des migrantes qualifiées sont très prometteurs. Ils peuvent se faire par des engagements relativement longs de migrantes dans des entreprises et des institutions suisses afin de leur permettre d'accumuler des expériences professionnelles. Les employeurs ont ainsi, en même temps, la possibilité d'apprendre à connaître de plus près des personnes qualifiées de pays non européens et, de ce fait, de revoir leurs préjugés. Les offres de mentoring sont pertinentes ; elles permettent à des professionnel·le·s expérimenté·e·s d'accompagner les migrantes avant, pendant et après des engagements professionnels tels que ceux décrits ci-dessus et de fonctionner comme des « constructeurs/trices de ponts » tant au niveau professionnel que culturel.

3. Egalité entre hommes et femmes

Les migrantes ont besoin d'aide pour avoir l'accès le moins restreint possible au marché du travail. Elles rencontrent les mêmes problèmes que les Suissesses pour concilier travail, ménage et garde des enfants mais, en raison de l'absence du réseau familial en Suisse, les migrantes sont extrêmement dépendantes des offres extérieures d'accueil des enfants. Ces dernières devraient répondre aux besoins des travailleuses tout en restant abordables, se trouver à des endroits accessibles et avoir des horaires flexibles. De plus, les conseiller·e·s professionnel·le·s ainsi que les représentant·e·s des services sociaux pourraient être formé·e·s aux besoins spécifiques des migrantes, à la nécessité de promouvoir les femmes sur le marché du travail et éventuellement sensibilisé·e·s au préjugés de sexes. Une autre condition de base de l'égalité au sein de chaque famille est la négociation entre les partenaires d'une part, quant à la répartition des tâches domestiques et la garde des enfants, d'autre, part quant à l'activité professionnelle et à la formation continue.

4. MINGA: Analyse de la situation professionnelle et renforcement du capital des migrantes

Avoir une perspective professionnelle est extraordinairement important pour les migrantes. Elle peut être consolidée par l'orientation professionnelle ou par des ateliers d'analyse de la situation professionnelle similaires aux ateliers MINGA qui ont été réalisés dans le cadre de cette recherche. Ces derniers se sont révélés particulièrement réussis puisqu'ils ont permis, par le travail de groupe, de mieux comprendre les situations d'intégration professionnelle et de développer le capital social et culturel des participantes afin de permettre leur insertion professionnelle.

5. Appuyer les stratégies de femmes migrantes

Yvonne Riaño est *Senior Lecturer* à l'Institut de géographie de l'Université de Berne et chercheuse associée à la Maison d'analyse des processus sociaux à l'Université de Neuchâtel. Elle est diplômée post-grade des EPF de Lausanne et Zurich en protection de l'environnement et en aménagement du territoire et, en 1996, elle a obtenu son doctorat en géographie à l'Université d'Ottawa (Canada). Elle a ensuite enseigné dans des universités canadiennes, autrichiennes et suisses. Ses domaines de recherches sont : l'intégration professionnelle des immigré·e·s qualifié·e·s, la migration et les politiques d'intégration dans une perspective de genre, les organisations de femmes immigrées, les réseaux transnationaux des migrant·es, la migration de retour, les approches et les méthodes de recherche participative. Yvonne Riaño est connue internationalement grâce à ses nombreuses publications dans des revues internationales comme par exemple le « Journal of International Migration and Integration », « Nouvelles Questions Féministes » et « Environment & Planning ». Riaño est aussi membre officiel de IMISCOE (Migration internationale, Intégration et Cohésion sociale), le réseau européen d'excellence pour la recherche sur la migration.

SHYHRETE REXHAJ

Professeure HES et Infirmière spécialiste clinique Lausanne, présidente de
l'Association des Professionnel·e·s albanais·e·s de la Santé en Suisse

LA FORMATION COMME CLÉ D'INTÉGRATION *EXEMPLE D'UN PARCOURS RÉUSSI*

L'initiative du Bureau de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de l'Institut Suisse d'Études Albanaises (ISEAL), d'organiser un symposium sur les femmes albanaises qualifiées représente une démarche salubre dans le domaine de la reconnaissance réciproque. Derrière des démarches de migrations, d'intégration professionnelle et d'égalité entre les femmes et les hommes, il y a des êtres humains qui essayent le mieux possible de faire face aux défis rencontrés. Afin de refléter au mieux l'impact de ces démarches sur l'individu, j'ai choisi de présenter mon parcours de migration et mon parcours de formation. Il ne s'agit pas d'une recherche scientifique mais de mon exemple de parcours que j'estime, à ce stade, réussi. Bien évidemment, il s'agit d'un récit personnel et donc la réussite est subjective.

Un accent important est mis sur l'apport de la formation professionnelle comme clé d'intégration. La conférence a débuté tout d'abord sur la définition de l'intégration, et plus précisément de l'intégration créatrice. L'intégration est un concept large, pouvant être mal interprété parfois. Les différents travaux de recherche du professeur et pédopsychiatre Jean-Claude Métraux dans ce domaine ont enrichi ma conception de l'intégration.

Il définit l'intégration créatrice comme une condition de bien-être physique et social d'un individu lors de l'ajustement au croisement des appartenances (Métraux, 2011). Selon Métraux, tout individu est migrant puisqu'il évolue dans la vision du monde au contact d'autres individus. Lors de ces contacts, les individus rencontrés développent une relation de reconnaissance réciproque, ce qui favorise l'intégration créatrice. Cependant, le croisement d'appartenances lors de cette rencontre ou le croisement pour un migrant entre la communauté d'accueil et celle d'origine, peuvent déboucher sur quatre issues possibles : l'intégration créatrice, l'assimilation, la ghettoïsation et la double marginalisation. Ces différentes issues ont des conséquences sur le bien-être de l'individu.

Les différents exemples analysés par Métraux montrent que, dans le cadre de l'assimilation, l'individu répète ou réplique les comportements et la vision du monde de la communauté d'accueil en faisant abstraction totale de celle d'origine. Ceci peut conduire à une rupture avec les éléments passés ayant constitués son identité personnelle ou améliorer son bien-être si les expériences passées étaient pénibles.

Dans le cadre de la ghettoïsation, l'individu reproduit le passé sans considérer le présent, ce qui peut provoquer des conflits avec la société d'accueil. Cependant, un fort attachement se crée avec la communauté d'origine ce qui présente un espace sécuritaire pour un individu en danger de rupture identitaire.

En ce qui concerne la double marginalisation, elle fait référence au fait qu'un individu ne peut concevoir une compatibilité entre la vision du monde de la communauté d'accueil et celle de l'origine. Ceci représente un danger pour la cohérence identitaire. L'individu met en place différents comportements pour faire face au déséquilibre identitaire. Toutefois, ces comportements ont comme fonction la protection de cet équilibre et parfois peuvent être délétères avec le temps, comme par exemple les abus de substances psychoactives ou l'isolement. Ainsi pour être intégré dans une communauté sans conséquences négatives, l'intégration créatrice favorise le bien-être en créant des ponts d'équilibre entre la vision du monde des deux communautés.

Un migrant traverse différentes étapes avant d'arriver à une intégration créatrice. Métraux décrit six étapes : 1) vivre dans un monde, 2) quitter ce monde, 3) passer d'un monde à un autre, 4) entrer dans un autre monde, 5) vivre dans cet autre monde et 6) être dans cet autre monde. Lors de cette conférence, ces différentes étapes ont été observées au regard de mon propre parcours. Née au Kosovo en 1982, 6^{ème} d'une fratrie de neuf, dans un petit village, j'ai rapidement partagé les appartenances familiales et celles de la communauté de ce village. Vivre dans ce petit village, malgré le croisement d'appartenances entre le monde de l'enveloppe maternelle et le monde des humains, a été pour moi sans conséquences négatives visibles. On peut supposer que le jeune enfant est plus rapidement accepté par la communauté d'accueil. De plus, à cet âge là, les expériences passées ont peu influencé mon ouverture vers cette nouvelle communauté humanitaire.

J'ai quitté ce monde à l'âge de 13 ans, sans pouvoir considérer les multiples pertes significatives (mon grand-père, mes amis et mes habitudes de vie) étant donné que le choix d'émigrer venait de mes parents et, qu'à cet âge, il m'était difficile de prendre conscience de mes attachements.

Arrivée en Suisse, des pertes de repères importantes se sont ajoutées à ma condition d'adolescente en pleine crise identitaire. Ce passage vers cet autre monde a duré quelques années. J'ai été longtemps bloquée par mes craintes à prendre en considération mes multiples métamorphoses et par ma difficulté à réaliser le croisement d'appartenances de la communauté d'accueil (la communauté suisse à Lausanne) et de la communauté d'origine (la communauté kosovare à Petrovë, village natal). Au fil du temps, j'ai commencé à entrer dans cet autre monde. Cette étape s'est caractérisée par des craintes liées aux importantes différences, à des constatations d'inégalité de position et à une condition de survie. Les personnes vivant dans la communauté d'accueil ont été parfois dans le rejet d'une jeune adulte venue d'ailleurs. Dans cette même période, la situation socio-économique du Kosovo se dégradait de plus en plus. En raison de plusieurs enjeux politiques, la guerre a éclaté entre 1997-1999. Plusieurs victimes et des destructions d'environnement ont résulté de ce conflit politique. Environ un million de civils se sont retrouvés contraints de quitter le pays pour se réfugier dans des pays voisins ou pays plus lointains comme la Suisse. Une communauté importante albanophone avait déjà migré en Suisse depuis les années 60 pour des raisons socio-économiques. Les médias ne m'ont pas rendu la vie facile à ce moment. La population albanaise était fortement stigmatisée. Les différentes critiques, exigences et non-reconnaitances de la part de la société d'accueil ont fortement contribué à mon sentiment de danger. De plus, la communauté d'origine vivant en Suisse a parfois augmenté cette stigmatisation par le fait de se mettre en retrait par peur d'éventuels rejets. Cette étape a été également riche en rencontres significatives : enseignants, amis, autres personnes que celles de ma famille, m'ont permis, au fil du temps, de me sentir moins menacée. La souffrance engendrée dans cette étape m'a poussée à dépasser certaines de mes limites. En effet, étant dans un état de survie depuis longtemps, j'ai dû mettre en place des stratégies combatives afin d'atteindre mes exigences élevées pour exister, influencées par la stigmatisation et la recherche d'une identité sans faille. Ma souffrance s'est exprimée principalement par

des maux de tête, les affects étaient trop douloureux pour que je puisse les verbaliser à ce moment-là. De plus, dans la culture kosovare les affects s'expriment principalement par des manifestations psychosomatiques, comme les maux de tête, les douleurs chroniques et les problèmes somatiques.

Par la suite, j'ai pu commencer à vivre dans cet autre monde. Cette étape s'est caractérisée par des défis duo-culturels, comme des passages entre l'assimilation, la ghettoïsation et parfois même la double marginalisation. Durant ces différents passages, j'ai été dans une révolte et une tristesse profondes. Les pertes matérielles survenues durant la guerre du Kosovo ont facilité mon processus de deuil de mon village natal et de mes souvenirs d'enfance. En effet, notre maison avait brûlé lors des conflits. Je n'avais plus accès à mes photos d'enfance, à mes premiers cahiers d'apprentissage et à mes lieux favoris. Bousculée dans la réalisation de ces différentes pertes, l'acceptation de ma condition de migrante avec un passé sans pouvoir m'y rendre à l'avenir, m'a aidé à passer de ce monde tant aimé à un nouveau monde à découvrir.

Appartenir à un groupe d'amis et à un contexte professionnel multiculturels a été une richesse dans la construction de mon identité. Ceci m'a permis d'entrer dans la dernière étape de mon parcours migratoire : celle d'« être dans cet autre monde ». Cette phase se caractérise par mes différents choix dans le parcours professionnel et la reconnaissance mutuelle. J'ai pu, entre autres, découvrir l'histoire du canton de Vaud et intégrer le passé historique de la ville de Lausanne qui est devenue par la suite ma ville d'origine lors de ma procédure de naturalisation. Lausanne, ville d'origine, ainsi noté dans mon passeport (document officiel), me voilà dans un autre monde. Au niveau identitaire, cette appellation m'a beaucoup interpellée. Comment supprimer l'origine identitaire par une procédure de naturalisation ? Faut-il garder deux nationalités ? Ces questions ont suscité un conflit intrapsychique pour moi. Finalement, j'ai décidé de garder qu'une seule nationalité, la nationalité suisse. J'ai pu me positionner au niveau identitaire par l'envie d'adopter ma nouvelle ville d'origine et d'y vivre pleinement. Ceci sans pour autant nier les appartenances de ma communauté d'origine. Mon parcours culturel s'est davantage défini à ce moment. J'ai réalisé que j'avais une chance énorme de pouvoir choisir en considérant deux appartenances importantes pour moi, sans me sentir obligée d'appartenir à l'une ou à l'autre. Au niveau interne psychique, ma décision d'adopter la ville de Lausanne et de me faciliter les démarches administratives, reflète mon émancipation individuelle et mon métissage culturel. Il s'agit de ma liberté sans idéaliser l'une ou l'autre appartenance.

Mon parcours de formation (cf. biographie) m'a permis d'acquérir des connaissances qui m'ont aidé à analyser ma condition de femme migrante. Mes différentes formations ont également été riches en rencontres, et m'ont permis de créer un réseau professionnel constructif. Actuellement, mes activités professionnelles découlent de mes différentes rencontres interpersonnelles significatives. En effet, je travaille en tant qu'infirmière spécialiste clinique auprès des personnes souffrant de troubles psychiques. Ceci m'a aidé à élargir ma vision du monde et à tendre vers la reconnaissance de l'autre comme unique, riche en expériences et riche en cultures individuelles. Travailler comme professeure me procure énormément de plaisir. Mes rencontres avec les étudiants constituent des mondes singuliers et peuvent déboucher sur des expériences très significatives. La recherche appliquée compose une partie importante de mes activités professionnelles. En menant des activités de recherche, j'ai pu enrichir mon rapport entretenu avec les connaissances scientifiques. Plus je m'investis dans ces activités, plus je constate leur potentiel auprès des personnes qui en bénéficient, comme les patients ou les étudiants. L'intérêt primordial pour moi est d'assurer un transfert de données probantes auprès d'eux. Mes expériences de souffrance, dans ma condition de migrante, ont aussi contribué à mon désir d'aider mon prochain, de soigner une personne en souffrance et de faciliter l'apprentissage des étudiants.

Cela fait 18 ans que j'ai quitté mon village natal. Cette période s'est constituée de divers mondes traversés (cultures et formations). Mon parcours de formation a fortement contribué à ma construction professionnelle grâce à l'enrichissement de ma compréhension du monde, à l'élargissement de mes perspectives professionnelles et à la construction de mon statut social. La vertu intégrative des établissements scolaires comme espace de découverte, de réflexion, de dépassement de soi, d'émancipation et de collectivité, m'a aidé à me sentir appartenir à un groupe égal. Ceci m'a permis de me construire dans un espace sécuritaire. Toutefois, le passage vers une intégration réussie a été facilité grâce à l'expérience multiculturelle de mes enseignants, de mes professeurs, de mes amis et de mes collègues, qui ont été dans l'altérité envers moi. Pour exister en tant que femme libre, ma condition de migrante m'a aussi poussé à acquérir plusieurs caractéristiques personnelles telles que ma recherche de sens, mon esprit d'ouverture au monde et la vie en communauté m'ont également aidé à tendre vers une intégration réussie. Je me suis toujours demandé si l'intégration réussie au regard des autres et du statut professionnel correspondait à l'intégration créatrice. Ces deux dernières années, grâce à mes différentes activités professionnelles, j'ai pu mettre en lumière le fait que la sommation de la culture d'accueil et de la culture d'origine augmente considérablement le potentiel d'une personne. Pouvoir effectuer des ponts entre la communauté d'accueil et la communauté d'origine est un facteur essentiel pour favoriser des perspectives professionnelles riches. Ainsi, en 2012, j'ai collaboré à la création de l'Association des Professionnels de la Santé Albanais en Suisse. L'objectif principal de cette association est d'encourager et de promouvoir l'innovation, ainsi que de promouvoir les meilleures pratiques en matière de prestations de soins en Suisse et au Kosovo. Pour le système de santé kosovar, le but est de contribuer à son amélioration grâce au transfert des connaissances et d'expériences des professionnels de la santé albanais travaillant et reconnus en Suisse. Quant au système de santé suisse, l'accent sera mis sur les activités qui facilitent l'intégration des professionnels de la santé albanais souhaitant travailler dans les services sanitaires suisses et les activités qui favorisent l'information pour la population albanophone en Suisse sur les questions relatives à la santé. Mes différentes activités au sein de cette association contribuent fortement à ma condition d'équilibre entre ma communauté d'accueil et celle de l'origine. Un autre pont entre la communauté d'origine et la communauté d'accueil a été possible grâce à mes activités professionnelles de chercheuse et ma préparation pour mon doctorat en sciences infirmières. Dans ce cadre, je suis allée en compagnie de mon collègue, Jérôme Favrod, au Ministère de la santé à Prishtina (capitale du Kosovo). Les objectifs de cette première visite étaient d'identifier les besoins des professionnels de la santé mentale au Kosovo, de partager sur les travaux de recherche respectifs et, finalement, d'identifier des intérêts communs permettant une collaboration dans le domaine de la recherche et du développement dans le domaine des soins infirmiers en santé mentale. Plusieurs rencontres avec des représentants de santé mentale du Kosovo au niveau de la clinique, de la formation et de la politique de santé ont eu lieu durant cette visite. La collaboration avec les représentants des soins infirmiers se poursuivra probablement ces prochaines années autour de la recherche en sciences infirmières, l'enseignement et les défis cliniques.

Cette conférence a porté sur le lien entre la formation et l'intégration. Pour conclure, je relève que le capital culturel d'origine est un apport supplémentaire primordial et qu'un capital de culture mixte potentialise l'intégration professionnelle. Cependant, au-delà d'être migrant, plusieurs obstacles peuvent freiner l'insertion professionnelle. Au niveau personnel, je constate que le fait d'appartenir au sexe féminin et le fait d'être jeune dans un monde professionnel compétitif représentent un défi important. L'organisation d'un tel symposium permettra de faire ressortir différents thèmes tabous tels que le racisme, la discrimination de la femme, la discrimination institutionnelle, l'inégalité salariale, la reconnaissance du potentiel des migrantes et migrants, etc....

Pour finir, le message central que je souhaite passer à travers ce témoignage porte principalement sur les relations interpersonnelles :

Je peux être intégrée dans une communauté que si les personnes qui la constituent m'accueillent. Je remercie infiniment les participants de cette journée qui ont accueilli mon récit.

Je suis convaincue que le croisement d'appartenances est un facteur essentiel de croissance personnel. Les rencontres réciproques entre humains potentialisent les compétences professionnelles et multiculturelles. Le fait d'être heurté à des pertes importantes peut engendrer pour l'individu une détresse profonde. Dans mon cas, ma condition de souffrance a contribué au développement de plusieurs compétences. Notamment, la reconnaissance individuelle comme personne appartenant à l'humanité plus large. Ceci a par la suite contribué à reconnaître l'autre dans sa propre condition, ce qui est une richesse importante dans mes activités cliniques auprès des personnes en détresse psychologique.

Référence :

Métraux, J.-C. (2010). *Migration comme métaphore*. LA DISPUTE. Paris.

Shyhrete Rexhaj : Prof. HES-SO (Haute Ecole de la Santé – HES - La Source, Lausanne)

Née le 03 mai 1982, originaire du Kosovo, nationalité suisse, de langue première albanaise et de langue seconde française.

- **Doctorat en sciences infirmières** (15.09.2013 – à ce jour), L'institut universitaire de formation et de recherche en soins (IUFRS)
- **Master en sciences infirmières** (23.09.2010 – 12.09.2012), IUFRS
- **Praticienne formatrice** (21.04.2009 – 20.06.2010), Formation continue, Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV)
- **Filière Infirmière** (2002 – 2006), Haute école cantonale vaudoise de la santé (HECVSanté)

VÉRONIQUE DUCRET

Cheffe de projet, le deuxième Observatoire, Institut romand
de recherche et de formation sur les rapports de genre

MIGRATION FEMININE : AU-DELA DES STEREOTYPES

Pour appuyer mon propos, je me réfère à une recherche¹ sur la migration féminine, menée par le deuxième Observatoire et financée par l'Office fédéral des étrangers. L'objectif était d'étudier comment le statut influe sur la trajectoire des femmes migrantes et de déterminer les facteurs d'intégration. Pour cela, nous avons mené des entretiens auprès de 16 femmes qui ont migré seules en Suisse. Nous leur avons posé des questions sur les thèmes suivants : les raisons qui ont motivé leur départ du pays, le statut légal en Suisse et ses modifications en cours de trajectoire, les activités professionnelles exercées en Suisse, le logement, la santé, la violence au travail et dans la sphère privée et les discriminations liées à des formes de racisme.

Le sujet qui nous préoccupe lors de ce colloque est l'intégration. Je vais montrer comment les stéréotypes sont un obstacle à l'intégration des migrantes. Le stéréotype est une « *Définition rigide appliquée de façon systématique à tous les membres d'un groupe social pour décrire leurs caractéristiques. Cette définition découle d'une perception ou d'un jugement rigide et simplifié d'une situation, d'un groupe ou d'une personne* »². Il s'agit d'une croyance. Par contre la discrimination est un acte. Elle repose sur un comportement négatif à l'égard des membres d'un exogroupe vis-à-vis duquel nous entretenons des préjugés. Le préjugé sert à justifier la discrimination et se fonde sur le stéréotype. Par exemple, le fait de refuser l'entrée dans un restaurant à une personne sur la base de son apparence physique ou de la couleur de sa peau est un acte discriminatoire.

Les migrantes, quant à elles, cumulent les handicaps. Elles doivent en effet faire face au stéréotype basé sur le sexe et celui basé sur la nationalité.

Les stéréotypes de sexe ou sexistes

Selon la vision dominante, la migration est un phénomène essentiellement masculin qui repose sur l'idée que c'est l'homme qui est mobile. De même, la femme reste au foyer ou lorsqu'elle migre, c'est pour rejoindre son mari dans le cadre du regroupement familial. Par contre, les femmes qui migrent seules sont considérées comme des prostituées, des femmes faciles, ou encore c'est parce qu'elles se cherchent un mari. Et pourtant de plus en plus de femmes migrent seules pour étudier, travailler ou trouver une vie meilleure. La migration féminine en Europe est plus élevée que celle des hommes, 52.4% des migrant-e-s sont des femmes³. Les citations ci-dessous illustrent le stéréotype de la femme facile.

1. Dallera Corinne, Ducret Véronique, Migration féminine, Au-delà des stéréotypes, Office fédéral des étrangers, 2004

2. Grawitzdaloz Madeleine, Lexique des sciences sociales, 1986

3. Petit guide pour conjuguer la migration au féminin, La Cimade, 2012, <http://cimade-production.s3.amazonaws.com/publications/documents/76/original/Petit-guidefemmes.pdf?1370505861>

Mais les gens, surtout les garçons, ils vous traitent comme une fille pour s'amuser, mais pas pour quelque chose de plus parce que vous n'avez pas de permis ou bien ils pensent qu'ils ont le droit de faire avec vous ce qu'ils veulent. Ils vous traitent comme une fille facile. (...) On ne peut jamais lier une relation plus sérieuse en fait.

Nina

En discutant justement l'autre jour avec ma collègue brésilienne, justement quand elle disait qu'elle était brésilienne, on lui a dit : « Ah, voilà t'as marié un Suisse ». Elle a dit : « Ah, bon ! », elle a dit : « Oui, dans quel cabaret tu travailles ? » Elle a beau leur dire qu'elle travaille pas dans un cabaret, elle est déjà classée ! Ça veut dire que les Brésiliennes qui viennent ici, elles viennent pour travailler dans un cabaret et pour marier un Suisse, et point. C'est comme ça. Elles sont déjà fichées comme ça.

Raquel

Les relations avec les hommes en Suisse, ce n'est pas facile. Tous les hommes pensent que toutes les étrangères viennent pour se marier avec eux. Ils sont méfiants, mais moi, je m'en fiche, parce que j'ai le permis. (...) Je me souviens, j'étais avec un homme d'ici. Et comme j'ai fait la connaissance de ses amis, il m'a présentée: «Je te présente ma copine, elle est latino. » Il y en a un qui a répondu: « Ah oui, elle est avec toi pour les papiers! »

Gloria

Comme les témoignages le montrent, les femmes qui migrent seules sont vues comme des femmes faciles qui travaillent dans des cabarets ou des salons de massage et qui cherchent un mari dans le but d'avoir des enfants afin de pouvoir rester en Suisse. Cette perception est un obstacle à la construction d'une relation amoureuse durable. Elle condamne les migrantes à vivre des liaisons sans avenir, ce qui ne fait que renforcer le stéréotype de la femme légère. Le stéréotype a une influence sur les comportements et ces derniers confirment la croyance que les femmes qui migrent de façon autonome le font dans le l'unique but d'entretenir des liaisons intéressées.

Les migrantes sont également perçues dans des tâches « typiquement féminines », les emplois domestiques. Elles sont souvent condamnées à prendre ces emplois, même si elles ont les compétences pour une autre fonction plus qualifiée. Fernanda travaille dans un hôtel comme femme de chambre alors qu'elle parle trois langues.

Ah, maintenant, je parle anglais, mais pour le boulot, ils nous ont pas demandé si... Quand je suis allée, il ne m'ont même pas demandé si je parlais français. Ils ont rien demandé. Je me suis rendue compte qu'il y avait des filles kosovares et bosniaques qui parlaient à peine français et elles étaient là donc, la langue... Maintenant, c'est vrai que je me débrouille pas mal. Les gens, ils me disent «tu devrais faire autre chose, tu devrais pas être là ».

Fernanda

Les stéréotypes de nationalité ou xénophobes

Les femmes migrantes sont de plus en plus diplômées⁴. Même si de nombreux préjugés persistent à les décrire comme de pauvres femmes, une partie des migrantes sont souvent mieux formées que celles qui restent au pays. Elles ne sont néanmoins pas toutes diplômées, il y a aussi celles qui n'ont pas pu fréquenter l'école dans leur pays d'origine ou suivre une formation. Pour celles qui arrivent avec un diplôme, elles parviennent difficilement à obtenir un emploi qui corresponde à leur formation. Elles sont très souvent condamnées à accepter un emploi d'employée domestique conforme au stéréotype.

C'est très difficile. Tu te sens un peu dévalorisée. Je n'aurais jamais imaginé qu'un jour j'aurais un travail dans la cuisine, c'est préparer les salades. (...) Puis on perd un peu confiance en soi-même des fois. (...) Ici en Suisse? Mais. Il n'y avait pas de possibilité parce que les diplômés, ils ne sont pas reconnus. Je n'ai jamais fait traduire mes diplômes. Non, je n'ai jamais essayé. De toute façon, ça ne sert à rien.

Ivana

Condamnées à accepter un emploi en deçà de leurs compétences, elles subissent également le mépris des employeurs et employeuses qui les perçoivent comme des femmes de classe sociale inférieure et qui les traite en conséquence.

Je suis allée travailler chez une vieille dame. C'était très difficile. J'ai fait chez elle presque un an. Alors, c'était pas facile chez elle parce que c'était une vieille dame très riche qui avait une belle maison au bord du lac. Je devais même mettre un tablier. Elle me sonnait quand elle voulait manger. Non vraiment je me suis dit : « bon où je suis là ? » Je pensais que ça existait seulement dans les films, dans une série. Mais enfin je me suis trouvée dans cette série et puis je gagnais ma vie et en même temps je pouvais faire deux fois par semaine le soir seulement des cours. Elle m'avait permis d'aller faire des cours de français... Comme elle m'a traitée comme un porc, comme elle m'a rabaissée comme si j'étais quelqu'un d'une classe inférieure. C'était elle qui avait le droit de vivre. Elle m'angoissait, j'étais angoissée chez elle. Je n'étais vraiment pas bien chez elle. » (...) « Alors elle me disait : « ça va ? » mais c'était tout. C'était une dame avec qui on ne pouvait pas manger, c'était interdit. Je mangeais seule dans la cuisine. Elle, elle mangeait dans la salle à manger. Quand elle avait fini son assiette, elle me sonnait pour que je lui change son assiette. Moi, j'avais un tablier. Je n'avais pas un bonnet, mais ça manquait pour avoir l'air parfait. C'était une dame et moi j'étais d'une classe inférieure pour elle.

Nina

Elles sont considérées comme des bonnes à tout faire comme si elles n'avaient pas le droit d'accéder à un statut plus élevé. Et quand elles tentent de sortir de la précarité, on leur fait comprendre qu'elles n'y ont pas droit et qu'elles sont redevables aux personnes qui leur ont offert un emploi, aussi précaire soit-il.

4. Kofler Andrea Ch., Fankhauser Lilian, Femmes en migration. L'image des migrantes dans la perception de l'opinion publique et de la politique, ainsi que dans la recherche actuelle, Commission fédérale pour les questions de migration, Berne, Décembre 2009, p. 38

En Suisse, je ressens quand même assez fortement, ... C'est pas du racisme, mais les étrangers, très souvent je le ressens, ils doivent rester plus bas. Par exemple, les gens qui m'ont aidée quand j'étais (...) femme de ménage... Les gens ont parfois envie de m'aider, mais après quand ils voient que j'ai fait une formation, il y a déjà cette distance. Ils pensent " Elle est comme ça, elle a plus besoin d'aide". C'est pas de la jalousie, mais il y a un petit peu : "elle va trop loin, elle doit rester à sa place". C'est-à-dire, rester dans le ménage, même s'ils savent que j'ai quand même fait des études. Je le ressens souvent, ça. Mais, ça dépend avec qui on parle, parce que j'imagine ici, j'ai pas tellement de contact avec des gens d'autres cultures. Mais, c'est plutôt dans la bourgeoisie, disons, souvent si on montre qu'on se débrouille, qu'on est bien, ça devient un petit peu...

« (...) C'est même quand on me pose des questions «vos enfants, ils font quoi?» Quand je dis: «ma fille est au collège». «Ah oui». Elle va déjà trop loin, elle est au collège. C'est déjà trop douée. (...) »

Eva

Maria nous dit comment sa patronne parle d'elle. Celle-là estime que son employée pourrait travailler gratuitement.

Ce sont des gens qui sont ingrats. Elle remercie même pas les gens. Elle vient ici sans rien et je lui donne encore des habits, et puis je lui donne à manger, et puis elle est fâchée et puis elle veut qu'on la paye.

Maria

Catégorisées en femmes migrantes, elles sont également sous-catégorisées selon la nationalité. Si les Brésiliennes sont perçues comme des femmes faciles, les portugaises, quant à elles, sont souvent imaginées comme concierge d'immeuble ou dans des métiers relatifs au nettoyage et à la restauration.

L'autre fois là on discutait justement avec une dame portugaise aussi, elle disait : « J'habite au 1er étage et les gens ils viennent sonner chez moi. » « Vous êtes la concierge ? » elle a dit : « Pourquoi ? Parce que j'ai un nom portugais ? Non, je ne suis pas la concierge ! ».

Raquel

Et les Portugaises qui viennent ici, ce sont des femmes, elles viennent travailler où ? dans le nettoyage ou dans les hôtels, dans les restaurants. Elles sont déjà classées, Elles sont là. Elles ne peuvent pas aller ailleurs. Elles doivent être là. Elles doivent être là pour nettoyage ou bien être là pour être concierge.

Raquel

La force du stéréotype est d'impacter la réalité. A force d'imaginer les migrantes dans des emplois spécifiques, celles-ci recherchent ces emplois et les employeurs sont persuadés qu'elles sont incapables de faire autre chose. Il est ainsi aisé de se convaincre qu'il ne s'agit pas d'un stéréotype et d'affirmer sans vergogne que les migrantes sont faites pour les tâches domestiques. Le passage du stéréotype à la discrimination se fait « naturellement ». Les femmes sont ainsi condamnées à des emplois qui leur sont « prédestinés ».

La fonction du stéréotype

Qu'il s'agisse de stéréotypes sexistes ou xénophobes, ils ont pour fonction d'assigner les personnes d'un même groupe dans des rôles définis leur interdisant de se projeter en dehors des limites établies. Les stéréotypes constituent un obstacle à l'intégration et sont discriminatoires, car ils procèdent d'une exclusion des femmes migrantes. Cette manière de réduire l'ensemble des personnes migrantes dans une même catégorie procède d'une attitude xénophobe et sexiste qui a pour effet d'humilier les personnes du groupe visé.

Bibliographie

- Dallera Corinne, Ducret Véronique, Migration féminine, Au-delà des stéréotypes, Office fédéral des étrangers, 2004
- Kofler Andrea Ch., Fankhauser Lilian, Femmes en migration. L'image des migrantes dans la perception de l'opinion publique et de la politique, ainsi que dans la recherche actuelle, Commission fédérale pour les questions de migration, Berne, Décembre 2009
- Nouvelles questions féministes, Migrations : genre et frontière – frontières de genre, Volume 26, No1, 2007
- Petit guide pour conjuguer la migration au féminin, La Cimade, <http://cimade-production.s3.amazonaws.com/publications/documents/76/original/Petit-guidefemmes.pdf?1370505861>, 2012

DORINA DERVISHI

Career Advisor à l'Institut de hautes études internationales et du développement,
titulaire d'un Master en psychologie de l'Université de Lausanne

Atelier : LA FORMATION COMME CLÉ DE L'INSERTION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La problématique de l'insertion professionnelle est très complexe dans la mesure où elle est fortement liée à de nombreux facteurs qui influencent sa réussite ou son échec. Parmi ces facteurs, nous pouvons mentionner la formation, le marché de l'emploi, les compétences valorisées par ce dernier et le profil d'un candidat, qu'il soit étranger ou suisse. Si nous parlons d'une population étrangère, les difficultés de l'insertion professionnelle concernent à la fois les obstacles que toute personne rencontrerait lors de sa recherche d'emploi mais aussi les obstacles qui sont propres aux étrangers.

Ainsi, une personne migrante étant à la recherche d'un emploi est souvent confrontée à des difficultés qui résultent des facteurs suivants :

- Manque de connaissance du marché de l'emploi
- Connaissance insuffisante de la langue locale
- Manque d'expérience en Suisse
- Décalage entre la culture d'origine et la Suisse en ce qui concerne le marché de l'emploi et la manière de se présenter et approcher des employeurs potentiels
- Manque de réseau et contacts en Suisse
- Formation dans son pays d'origine

Or, ces éléments sont très importants pour pouvoir avoir accès au marché de l'emploi et par conséquent s'intégrer en Suisse tout en valorisant ses ressources et son bagage culturel. Parmi ces éléments, on peut retenir la formation comme un des facteurs les plus importants. Malgré son importance, la formation n'assure pas un emploi en soi et encore moins si le candidat a été formé dans son pays d'origine. Les formations effectuées à l'étranger ne sont pas toujours reconnues par les employeurs suisses à l'exception de certains domaines où la Suisse manque cruellement de main d'œuvre qualifiée.

Quels conseils et recommandations peut-on donner à une personne étrangère en situation de recherche d'emploi ?

Malgré la difficulté que présente actuellement le marché du travail, il est important d'être très proactif dans sa démarche et de rester motivé tout en surmontant les échecs.

Tout d'abord, il est essentiel de se renseigner et chercher l'information par différents moyens afin d'identifier les étapes et les chemins à parcourir pour atteindre son but. Pour une personne étrangère, formée dans son pays d'origine et qualifiée, cela peut parfois signifier se remettre en question et accepter de « faire quelques pas en arrière ». Par exemple, le simple fait d'améliorer la langue locale ou effectuer une courte formation qui permettrait d'acquérir

de nouvelles compétences ou de reconnaître celles existantes, peut aider certaines personnes dans leur insertion professionnelle. Le manque de réseau étant une réalité pour beaucoup d'étrangers, il ne faut pas hésiter à demander de l'aide auprès de structures d'accompagnement et de soutien en insertion professionnelle.

Bien qu'il y ait encore beaucoup de travail à faire dans ce domaine, il existe néanmoins des organismes en Suisse qui peuvent apporter de l'aide en formation et insertion professionnelle. Cela ne remplacera pas le réseau, ne donnera pas non plus un emploi tout prêt mais ouvrira certainement des portes qu'il ne faut pas négliger. Une chose est sûre, trouver sa place dans le monde professionnel est un réel défi pour toute personne, mais ce défi devient encore plus difficile à relever pour une personne migrante.

CHRISTINA VOGTLI

Membre de la Commission éducation et migration de la CDIP, responsable de l'Office cantonal de la formation professionnelle et générale du secondaire II du canton de Zurich

Atelier : LA FORMATION COMME CLÉ DE L'INSERTION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La formation professionnelle permet de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant des professionnels et des cadres dirigeants qualifiés. Elle est orientée vers le marché du travail et intégrée au système éducatif.

La formation duale, en entreprise et à l'école professionnelle, est le type de formation professionnelle le plus répandu. Les jeunes ont le choix entre près de 250 formations en apprentissage. Outre la formation duale en entreprise, la formation professionnelle initiale (apprentissage) peut également être suivie en école à temps complet, notamment dans les écoles de métiers ou dans les écoles de commerce. La formation professionnelle fait partie intégrante du système éducatif. Elle s'inscrit au degré secondaire II et au degré tertiaire. Elle s'appuie sur des offres de formation et des procédures de qualification nationales clairement définies. Elle se caractérise par une perméabilité élevée: il est en effet possible de suivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes ou de changer d'activité durant sa vie professionnelle sans perdre de temps pour autant. L'offre de formation continue est riche à tous les niveaux.

La formation professionnelle s'inscrit au degré secondaire II et au degré tertiaire. Elle repose sur des formations et des procédures de qualification nationales clairement définies et se caractérise par une perméabilité élevée: il est en effet possible et plus facile de suivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes ou de changer d'activité durant sa vie professionnelle grâce à la prise en compte des acquis. La formation professionnelle présente une large palette de formations et une offre de formation continue diversifiée à tous les niveaux. Les offres prennent en considération les capacités différentes des personnes en formation et les besoins spécifiques de chaque classe d'âge.

Les éléments :

- Des offres transitoires: offres de formation axées sur la pratique et sur le monde du travail au terme de la scolarité obligatoire. Elles tiennent compte des exigences de la formation professionnelle initiale.
- Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité (CFC): elle sert à l'acquisition des qualifications requises en vue de l'exercice d'une profession spécifique. Donne accès à la formation professionnelle supérieure.

- Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP): elle permet aux jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques de suivre une formation adaptée à leurs besoins et de recevoir un diplôme professionnel fédéral reconnu. Donne aussi accès à une formation professionnelle initiale sur 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité.
- Maturité professionnelle fédérale: elle complète la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité par une formation générale approfondie. Donne accès aux hautes écoles spécialisées sans avoir à passer d'examen d'admission.
- Examen professionnel fédéral: il permet à des professionnels d'acquérir une première spécialisation et d'approfondir leurs connaissances après la formation professionnelle initiale.
- Examen professionnel fédéral supérieur: il permet à des professionnels d'acquérir la qualification d'expert dans leur domaine ou d'obtenir un poste de direction au sein d'une entreprise.
- Filières de formation des écoles supérieures: elles s'adressent aux professionnels possédant un certificat fédéral de capacité ou une qualification équivalente, et elles encouragent l'acquisition de compétences dans le domaine des responsabilités au niveau technique et en matière de conduite. Elles ont une orientation plus généraliste et plus large que les examens fédéraux.

Formation professionnelle initiale pour adultes :

Les adultes ont également la possibilité d'obtenir un diplôme sanctionnant une formation professionnelle initiale. La loi sur la formation professionnelle offre diverses variantes dans ce domaine: cela va des procédures réglementées et structurées, destinées à des groupes professionnels jusqu'aux procédures de reconnaissance individuelles.

LUMTURIJE QITAKU PRETENI

Titulaire d'un Master in Business Law (Berne)

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE

Chères Mesdames, chers Messieurs,

Je me sens honorée de pouvoir participer à ce symposium. Je voudrais remercier les organisateurs pour l'invitation, et j'exprime mes respects pour les personnes qui sont engagés dans ce projet, que je trouve très important... J'ai lu quelque part une phrase qu'il me semble important de lire ici : la moitié de la population mondiale est peuplée de femmes, les femmes étant éducatrices de l'autre moitié du monde, cela signifie que la femme dispose de part de la nature de son pouvoir sur ce monde... Disposer de nature et disposer de fait, c'est aujourd'hui le grand problème auquel est confrontée la femme... Sans vous prendre plus de temps, je commence avec mon exposé :

- Présentation :
- Les obstacles auxquels est confrontée une femme qualifiée et étrangère dans la conciliation de sa vie privée avec celle professionnelle.
- Conclusion, mon message

I. PRÉSENTATION

Je suis Lumturie Citaku Preteni. Je suis mariée. J'ai deux enfants, garçons de 7 ans et 3 ans. Nous habitons à 4 à Bremgarten bei Bern.

Concernant mon éducation, j'ai étudié à l'Université de Prishtina, 1994-1998, à la faculté philologique, la branche de Langue et Littérature Anglaise.

Pendant la guerre de Kosove, j'ai obtenu une bourse d'étudiante pour venir étudier en Suisse, à Genève, sans parler aucun mot en français. Je suis venue donc en Suisse en été 1999. Mon but jadis étant d'étudier et rentrer au pays afin d'y contribuer dans sa reconstruction, mais me voilà toujours en Suisse...

En 2005 j'ai obtenu une licence en droit à l'UniGe, suivi d'un master en droit des affaires, que j'ai achevé en 2009. Donc de profession je suis juriste d'entreprise.

En ce qui concerne mon expérience professionnelle, j'ai travaillé comme conseillère juridique à la BCV 2008-2009.

Actuellement je ne travaille pas. Je suis à la recherche d'un emploi de juriste à temps partiel. Le fait que je suis à la maison ne signifie pas que j'ai abandonné mon activité professionnelle. Cela étant, de temps en temps, je donne des conseils juridiques à des personnes que je connais et participe dans différents projets plutôt de la famille. Cela n'apporte pas de l'argent mais me permet de vivre avec le sentiment que je « vaux » quelque chose tout de même...

II. LES OBSTACLES AUXQUELS EST CONFRONTÉE UNE FEMME QUALIFIÉE ET ÉTRANGÈRE DANS LA CONCILIATION DE SA VIE PRIVÉE AVEC CELLE PROFESSIONNELLE, TELS CEUX VÉCUS PAR MOI-MÊME.

Comme je viens de l'indiquer plus haut, je ne suis pas fière de moi, de ne pas pouvoir vous parler aujourd'hui de mon succès professionnel. Ceux qui me connaissent peuvent se sentir désolés pour moi, mais sans plus. C'est un choix que j'ai dû prendre en pesant très minutieusement les intérêts en cause ; mon intérêt de faire une carrière de juriste et l'intérêt de ma famille, de mes enfants plutôt d'avoir la maman à ses côtés pendant leurs bas âge. C'est l'intérêt de la famille, de mes enfants qui a primé dans mon cas.

Les obstacles que personnellement j'ai rencontrés sont liés fortement avec le statut de la femme, maman et étrangère et qualifiée au même temps. Parmi les obstacles, je vais vous énumérer les suivants :

1. Manque du soutien de l'entourage quant à la garde des enfants

Qui dit maman, dit responsabilité pour les enfants, leur éducation, leur santé, responsabilité pour leurs actes, leurs réussites et leurs échecs... Qui dit maman au travail, dit aussi mauvaise conscience d'avoir abandonné le petit quelque part (celles qui ont de la chance d'avoir de la famille, dans leur famille, et les autres, à la crèche, chez la maman de jour etc.).

Après la naissance de mon fils aîné, Dardan, j'ai continué activement ma vie professionnelle durant trois ans (le temps de terminer mon master et le travail à la BCV Lausanne). Pour pouvoir continuer ma carrière, en manque de soutien de l'entourage, nous avons dû mettre Dardan à la crèche. Il y était à 100%. Les allers-retours Berne-Lausanne, mon travail à la BCV à 100%, les travaux de ménage que je partageais avec mon mari, ne me posaient pas de problème du tout. C'était Dardan et ma mauvaise conscience. Etant à la crèche à 100%, il était souvent malade. On sait que les enfants malades doivent rester à la maison. Nous avons dû, moi et mon mari, faire beaucoup d'absences au travail pour pouvoir s'en sortir (j'ai appris par ailleurs beaucoup de sortes des collègues mais que je n'ai pas trop aimé, comme par exemple dire au travail que « j'étais moi-même malade et pas le petit »)... De nature, je suis quelqu'un de très attentive aux responsabilités que je prends sur moi. J'ai même pris des congés non payés pour rester avec Dardan afin de ne pas abuser de mon employeur.

C'est pour cette raison qu'après avoir terminé mon contrat à la BCV, j'ai décidé de rester à la maison avec Dardan. Ensuite nous avons eu Ilirian, qui a aujourd'hui 3 ans et demi.

2. L'obstacle migration et éducation des enfants

En tant qu'étrangers, nous sommes appelés au devoir de famille d'une double intensité, je dirais. Nous devons veiller à ce que nos enfants se sentent aussi bien par rapport à leur origine que dans leur vie comme citoyen de nationalité suisse. C'est à dire s'identifier, avoir une propre personnalité qui se développe entre ces deux dimensions. Ces dernières années, la question d'identité des enfants des émigrés m'a beaucoup préoccupée étant donné le fait que, très souvent sur les infos, il a été mis l'accent sur la violence chez des jeunes des parents émigrés, leurs échec à l'école, leurs troubles d'identité etc. Nous voulons comme famille faire attention à ne pas laisser de côté les besoins qu'ont nos enfants pour pouvoir se sentir bien afin d'assumer leur individualité. Nous voulons à tout prix éviter que nos enfants ne se sentent «n'appartenir à aucune part» (comme j'ai eu à voir parmi les enfants de notre communauté).

Je voulais mettre l'accent sur le fait qu'en tant qu'émigrée la question d'éducation des enfants s'affronte à des défis qui ne sont pas les mêmes pour tous les parents. Cela requiert de l'énergie et du temps. Cela veut dire que le temps pour pouvoir se consacrer à la vie professionnelle s'en réduit...

3. L'accès au marché du travail

J'ai mentionné plus haut l'obstacle, manque d'entourage qui pourrait aider dans la garde des enfants, mais c'est aussi le manque d'entourage professionnel qui joue aujourd'hui un grand rôle dans les recherches d'emploi, je veux dire par là le manque de connaissances, de contacts ou personnes de références qui pourraient nous soutenir afin que nous puissions avoir un accès quant à l'examen du dossier de postulation pour un poste. Il n'est pas une chose inconnue que beaucoup de dossiers de postulation finissent à la poubelle, le titulaire ayant un nom bizarre ou une photo pas intéressante sur son CV.

4. Discrimination dans les offres d'emploi

Un autre grand obstacle que j'ai eu à vivre ces dernières années dans mes efforts de recherche d'emploi c'est surtout la discrimination dans les offres d'emploi, je parle de ma branche, donc de postes pour juristes. Il y a presque dans toutes les offres d'emploi qui m'ont intéressées, (à Berne ce sont les emplois de l'administration fédérale), le facteur langue maternelle. Il y est mentionné: de langue maternelle allemande ou française avec des bonnes connaissances de l'autre langue. Moi, je connais et parle les deux langues, y compris l'italien moyennement et l'anglais très bien, mais ni le français, ni l'allemand ne sont ma langue maternelle. Cela étant, personne ne le dit ouvertement dans la réponse négative, mais on le sent. «Vous avez un dossier très intéressant et êtes très qualifiée, mais nous avons fait le choix pour une personne qui correspondait mieux au profil».... Cela «tue», mais je me suis habituée...

III. MON MESSAGE

Etant parent signifie une grande responsabilité et je l'assume assidûment. J'accepte aussi la réalité que je suis kosovare en Suisse, avec la nationalité suisse. Je suis fière de moi, aussi bien comme femme kosovare, que qualifiée en Suisse.

Comme femme qualifiée et étrangère, intéressée d'élever de bons citoyens suisses et au même temps, très intéressée à donner ma contribution intellectuelle à la société où j'habite. Etant à la recherche d'emploi à temps partiel qui me conviendrait actuellement pour concilier ma vie professionnelle avec celle familiale, mon message va directement aux employeurs; moins de pourcentage au travail avec beaucoup d'attention pour le travail, et moins de discrimination concernant la langue maternelle, feraient de nous les femmes qualifiées étrangères, des femmes comblées, qui tout en étant des mamans exemplaires, pourraient être aussi des employées exemplaires.

Je vous remercie beaucoup de votre attention !



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER LEHRDIPLOME

Präsentation von
Sharon Sue Siegenthaler und Gerhard Althaus
Wissenschaftliche Mitarbeiter Fachbereich Diplomanerkennungen



Generalsekretariat EDK | Abteilung Recht | Fachbereich Diplomanerkennungen

Aufgaben

Überprüfung der Gleichwertigkeit

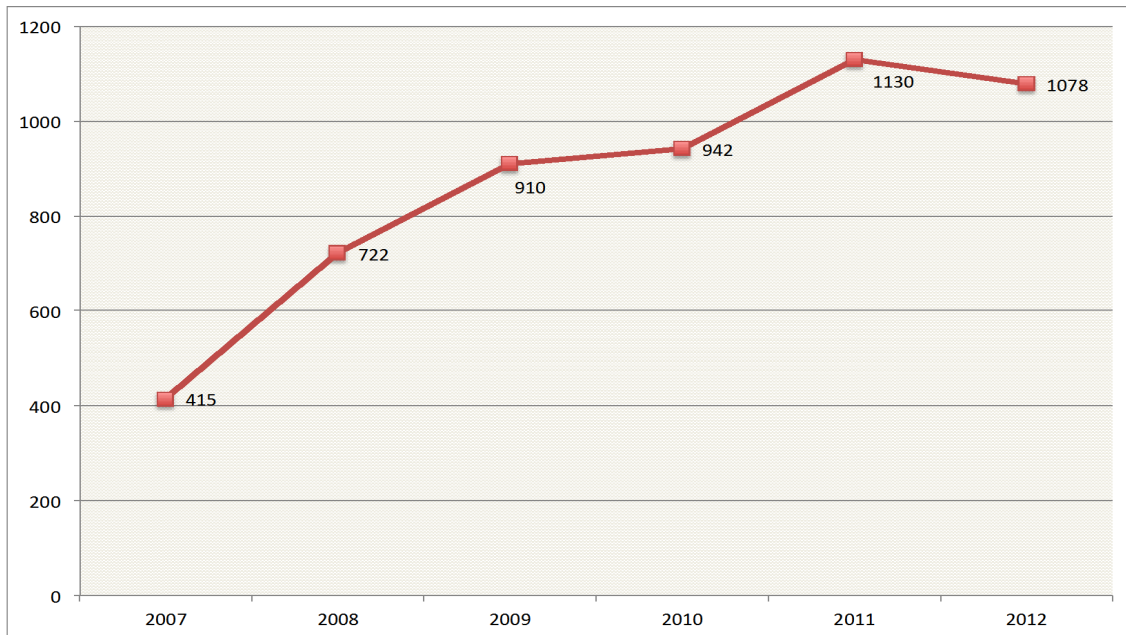
- Lehrdiplome (Regellehrdiplome und Sonderpädagogik)
- Logopädie
- Psychomotoriktherapie

EDK | CDIP | CDPE | CDEP | Symposium | 4. Oktober 2013

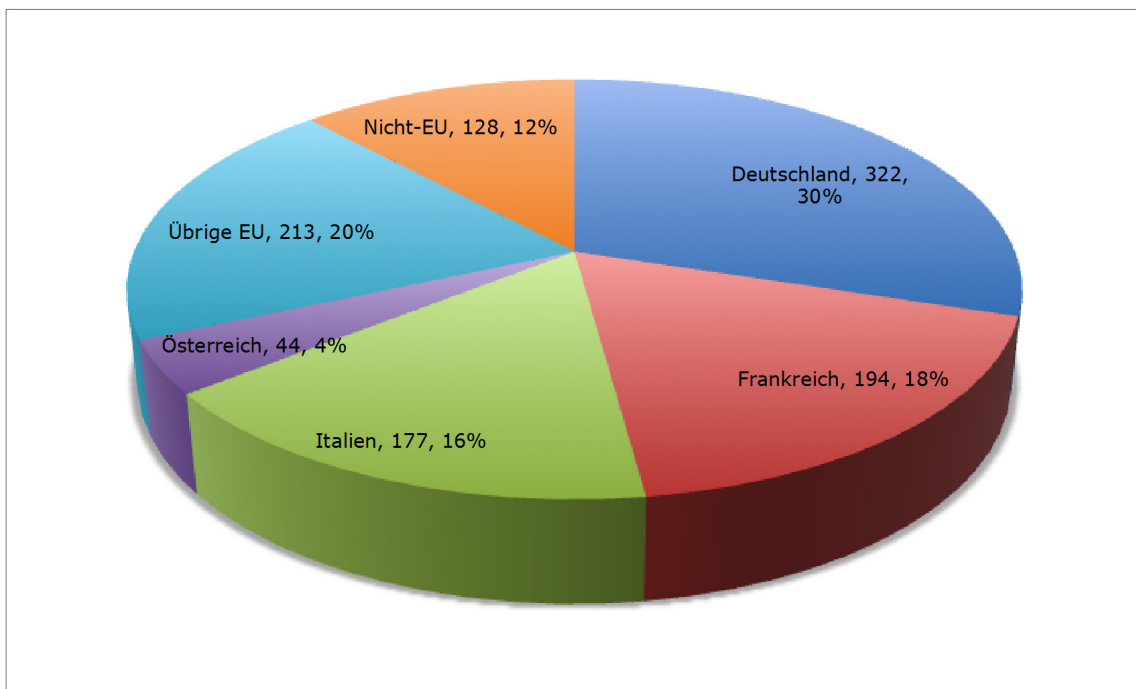
Auftrag EDK

- Freier Personenverkehr Schweiz-EU
- Berufsqualifikation als Instrument der Arbeitsmigration
- System der gegenseitigen Diplomanerkennung

Gesuchseingänge 2005 - 2012



Gesuchseingänge nach Länder 2012



Bestandteile eines Anerkennungsgesuches

Begleitbrief

Mes amies sont là-bas ...
Mon coeur est là-bas ...
Mes passe-temps sont là-bas ...
Mes paysages de rêve sont là-bas ...
La vie "de village" dont je rêve est là-bas ...
...il me manque le boulot !!
Pouvez-vous m'aider ?

Gesuchsformular

1997
stellt am 2002
Anerkennung Psychologie in 1998
Magister der Heilpädagogik / 13.06.2002 / Diplomarbeit
bzw. ECTS-Kreditpunkte damals in 2002 gab es an der Uni keine Kreditpunkte
Diplomarbeit: "Über den Zusammenhang zwischen Bindungstyp und Erziehungserfolg bei aufstrebenden Jugendlichen"
1
(ab:) 13.06.2002

Passkopie, Lebenslauf, Sprachnachweis

„Meine Frau ist in Australien aufgewachsen, hat jetzt aber den Schweizerpass. Muss sie den Sprachnachweis trotzdem erbringen?“

Beglaubigte Kopie Lehrdiplom, offizielle Übersetzung

MME O U Née le
Grade : PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE
Discipline : ARABE - FRANÇAIS ←
Adresse affectation : IUFM A
32 RUE EUGENE CAS
13004 MARSEILLE

EST TITULARISEE A COMPTE DU 01/09/2004.

Informationen zum Ausbildungsinhalt (mit Übersetzung)

- 18. Leitung und Kommando Gesamtverteidigung
- 19. Zivilschutz
- 20. Sozialversicherungen SFRJ
- 21. Atomarer, biologischer und chemischer Schutz
- 22. Kriegsgeschick
- 23. Methodik des Unterrichts
- 24. Mobilisierung und Rekrutierung
- 25. Gesamtverteidigung
- 26. Methodologie der Forschung
- 27. Militärischer Fachunterricht

Arbeits- und Kursbestätigungen

ZERTIFIKAT

der Gesellschaft für Ganzheitliches Lernen e. V.

Frau
Herr

Caroline T...

hat vom

2.

bis

4.6.2011

am Lehrgang

Herzensbildung

mit Erfolg teilgenommen.

Zahlungsbeleg

„Im Moment bin ich leider etwas knapp bei Kasse.
Ich werde Ihnen die 400 Franken zusenden, nachdem ich
von Ihnen die Anerkennung erhalten habe!“

Rechtliche Grundlagen

EU-Recht

- EG-Staatsverträge (Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot)
- Richtlinie 2005/36/EG
- Rechtsprechung EuGH

Interkantonales Recht

- Reglement über die Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse
- Anerkennungsreglemente der EDK

Voraussetzungen

1. Liegt ein **Lehrdiplom** vor?
2. Liegt eine **Lehrbefähigung** für öffentliche Schulen im Herkunftsland vor?
3. Wurde die Ausbildung auf **Hochschulniveau** absolviert?

Äquivalenzüberprüfung

Kriterien

- Dauer des Studiums
- Studieninhalte
- ➔ Berufspraxis/ Weiterbildung ?

Dauer des Verfahrens

- EU-Diplome: max. 4 Monate
- Drittstaatsdiplome: länger

Entscheid EDK

Nichteintreten

Anerkennung

Gleichbehandlung beim Berufszugang

Ausgleichsmassnahmen

- ✓ an Schweizer PH
- ✓ Kompensation der Ausbildungsdefizite
- ✓ CHF 450.- pro ECTS- Punkt

Rekursmöglichkeit

KundInnenzufriedenheit

„Merci infiniment pour vos précisions. Votre efficacité constitue un nouvel élément m’invitant à franchir les frontières françaises où l’obtention d’un même renseignement aurait été laborieuse voire impossible“ (Cédric Sapin-Defour, Villard sur Doron)

DOCUMENTS / UNTERLAGEN :

- COMMUNIQUÉ DE PRESSE
- ARTICLES EN ALBANAIS
- RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION
- ATTESTATION DE SUIVI



Bureau d'information
et de communication

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne

Communiqué de presse

Femmes immigrées qualifiées : potenti'ELLES d'intégration

Pour valoriser la contribution des femmes migrantes à la société d'accueil tant au niveau social, économique que culturel, et favoriser le réseautage en sensibilisant l'ensemble des personnes concernées, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et l'Institut Suisse d'Etudes Albanaises (ISEAL) co-organisent un Symposium intitulé *Femmes albanaises qualifiées: Potenti'ELLES d'intégration. Un regard croisé avec d'autres femmes en Suisse*, le 4 octobre 2013 à l'Institut de Hautes Etudes en Administration Publique (IDHEAP).

En Suisse, l'immigration a beaucoup évolué. D'une immigration principalement masculine, nous sommes passés à une situation où l'immigration est désormais majoritairement féminine. Malheureusement, les femmes immigrées sont loin d'être considérées comme de véritables actrices de leur parcours migratoire. Cette image réductrice ne prend pas en considération leurs ressources (capital social et culturel), leurs capacités d'agir et de réagir de manière autonome et, plus globalement, leurs possibilités de contribution à la société d'accueil. Ces stéréotypes sont des obstacles réels à l'intégration professionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail.

Afin de «briser les clichés», de détecter les obstacles spécifiques à l'intégration de cette population, de mettre en valeur les compétences, de décortiquer les situations difficiles mais aussi et surtout de mieux définir les possibilités d'action, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud et l'Institut Suisse d'Etudes Albanaises (ISEAL) co-organisent un Symposium intitulé *Femmes albanaises qualifiées: Potenti'ELLES d'intégration. Un regard croisé avec d'autres femmes en Suisse*, le 4 octobre 2013 à l'Institut de Hautes Etudes en Administration Publique (IDHEAP).

Cette journée réunira de nombreuses personnalités et spécialistes de très grande qualité comme Madame Martine Brunchwig Graf, Présidente de la Commission fédérale contre le racisme et Madame Sylvie Durrer, Directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que des représentant-e-s des milieux associatifs albanais, mais aussi des partenaires suisses et notamment les associations féminines et féministes.

Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud

Lausanne, le 1 octobre 2013

Renseignements:

DSE, Magaly Hanselmann, déléguée à l'égalité et cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud, magaly.hanselmann@vd.ch

ISEAL, Driton Kajtazi, directeur, driton.kajtazi@iseal.ch

SIMPOZIUM SHKENCOR: FEMRA SHQIPTARE E KUALIFIKUAR, POTENCIAL I INTEGRIMIT

Simpoziumi i parë i këtij lloji në Zvicër

Instituti Zviceran i Studimeve Shqiptare (ISEAL) dhe Zyra e Kantonit Vaud për Barazi, me përkrahjen e Zyrës Federale për të Huaj, organizuan më 4 tetor 2013 Simpoziumin Shkencor: *Femra Shqiptare e Kualifikuar, potencial i integritit.*

Ky Simpoziium u mbajt më 4 tetor 2014 në institutin prestigjioz IDHEAP (Instituti i Studimeve të Larta në Administratë Publike) në Llozanë.

Zonja Magaly Hanselmann, shefe e Zyrës së Kantonit Vaud për Barazi dhe Z. Driton Kajtazi, drejtor i ISEAL-it (Instituti Zviceran i Studimeve Shqiptare), drejtues të këtij Simpoziumi, e bënë hapjen e Simpoziuumit.

Zonjusha Jehona Osdautaj, kryetare e Shoqatës së Studentëve në Universitetin e Llozanës dhe Z. Alain Maillard, gazetar i Radiotelevizionit publik zviceran e siguruan mbarëvajtjen e Simpoziuumit me një lehtësi profesionale.

Magaly Hanselmann, shefe e Zyrës për Barazi e Kantonit Vaud dhe Alexandra Clerc, bashkëpunëtore shkencore e Zyrës Federale për të Huaj e bënë nga një paraqitje të thukët në hapje të Simpoziuumit.

Zonja Martine Brunschwig Graf, Kryetare e Komisionit të Konfederatës Zvicerane kundër racizmit dhe Zonja Sylvie Durrer, Drejtoreshë e Zyrës Federale për Barazi Gjinore e bënë nga një paraqitje shkencore me temën: *Midis angazhimeve ndërkombëtare dhe realiteteve zvicerane.*

Migrimi femëror, përtej stereotipave ishte tema e radhës që paraqiti Zonja Véronique Ducret, shefe e projekteve në Institutin e Kërkimeve dhe Formimeve mbi Barazinë Gjinore të Zvicrës Franceze.

Shyhrete Rexhaj, profesoreshë në Shkollën e Lartë të Specializuar të Infermierëve dhe Kryetare e Shoqatës së Punëtorëve Shëndetësorë Shqiptarë në Zvicër bëri një paraqitje sa profesionale aq edhe mbresëlënëse me temën: *Formimi, çelës i integritit.*

Zonja Sharon Sue Siegenthaler dhe Z. Althaus Gerhard, bashkëpunëtorë shkencorë në sektorin e njohjes së diplomave në Konferencën Zvicerane të Drejtorive Kantonale të Mësimi Publik bënë një paraqitje që nxiti sa kureshtje aq edhe debat. Titulli i paraqitjes së tyre ishte: *Mundësitë dhe vështirësitë e njohjes së diplomave në Zvicër.*

TRI GRUPE PUNE TEMATIKE

Pasdite pjesëmarrësit u ndanë në tri grupe pune me tema të ndryshme.

Zonja Françoise Piron, drejtoreshë e PACTE dhe Zonja Magdalena Rosende, në doktoraturë në studimin gjinor dhe shefe e projekteve në Zyrën e Barazisë të kantonit Vaud drejtuan grupin e punës: *Femrat ndërmarrëse.*

Formimi, çelës i integritit në tregun e punës u drejtua nga Zonja Dorina Dervishi Mathez, Career Advisor në Institutin e Studimeve të Larta Ndërkombëtare dhe të Zhvillimit në Gjenevë dhe Zonja Christina Vögli, përgjegjëse e Zyrës Kantonale të Formimit Profesional dhe të Përgjithshëm të kantonit të Cyrihut.

Grupi i punës Gërshetimi i jetës profesionale dhe familjare u drejtua nga Zonja Lumturije Qitaku Preteni, master në Business Law dhe Zonja Amina Bankais, shefe e Zyrës së Integritit të Kantonit Vaud.

DEBAT I GJERË NË PËRMBYLLJE TË SIMPOZIUMIT

Në përmbyllje të Simpoziumit ishte debat i gjerë në të cilin morën pjesë:

Zonja Virginie Carniel z. *Kryetare e Business and Professional Women*, Dr. Shqipe Shehu Brovina, psikiatre dhe shefe e klinikës në Gjenevë, Ada Marra, anëtare e Parlamentit Zviceran dhe Shyhrete Rexhaj, profesoreshë në Shkollën e Lartë të Specializuar të Infermierëve.

Shumë pjesëmarrës në sallë e morrën fjalën dhe e pasuruan debatin dhe paraqitjet.

Zonja Rosita Fibbi, kërkuese shkencore në FIMM, Zonja Merita Gashi Azemi, edukatore, Zonja Brikela Sulstarova, kërkuese shkencore dhe shumë pjesëmarrëse të tjera vunë në pah pasurinë dhe potencialin e madh që e kanë femrat shqiptare të kualifikuara në procesin e integritit.

Driton Kajtazi, drejtor i ISEAL-it, nismëtar dhe bashkorganizator i këtij Simpoziumi e përmbylli Simpoziumin duke i njoftuar të pranishmit se së shpejti do të bëhet botimi i materialeve të këtij Simpoziumi.

Driton Kajtazi, duke falënderuar partnerët kryesorë të këtij Simpoziumi, Zyrën Kantonale për barazi në përgjithësi dhe zonjën Magaly Hanselmann, në veçanti, si dhe Zyrën Federale për të Huaj dhe Zonjën Alexandra Clerc dhe Z. Adrien Gerber, paralajmëroi se ky Simpozium është fillimi i një sërë aktiviteteve me këtë temë.

Ky Simpozium, i pari i këtij lloji në Zvicër, arriti të vërë në pah pasurinë dhe potencialin e madh që ka në mesin e shqiptareve të Zvicrës.

Ajo që e përshkroi këtë Simpozium ishte thellësia e shkëmbimeve dhe profesionalizmi i pjesëmarrësve.

SIMPOZIUMI KUSHTUAR FEMRËS SHQIPTARE NË ZVICËR, ËSHTË FJALA E DUHUR...

Ditën e premte, datë 4 tetor, ora 8h30 – 16h30 në Chavannes, në afërsi të Llozanës, u mbajt një veprimtari e veçantë kulturore e njerëzore kushtuar femrës shqiptare, pararojë në Zvicër. Simpoziumi në fakt ishte fjala e duhur... nderohen femrat shqiptare që jetojnë në Zvicër. Organizimi ishte nën kujdesin e z. Driton Kajtazit, mësimdhënës i frëngjishtes, shkrimtar, Drejtor në Institutin Zviceran për Studime Shqiptare dhe znj Magaly Hanselmann, përfaqësuese nga Zyra e Barazisë Gjinore / *Bureau de l'égalité Vaud*.

Në punimet e këtij simpoziumi morën pjesë Zonja Martine Brunshwig Graf, Kryetare e Komisionit Federal kundër Racizmit dhe Zonja Sylvie Durrer, Drejtoreshë në Zyrën Federale për Barazi Gjinore.

Ju në këtë ditë u referoheni femrave shqiptare, pararojë e cila qëndron krenare përbri femrës zvicerane, e cila kishte fatin të jetojë në një shoqëri të hapur e të lirë, kurse femra shqiptare-kosovare ka jetuar në një shoqëri të mbyllur, ka përjetuar dramën e robërisë shekullore, që për shërimin e plagëve të rënda kërkohet kohë. Femra shqiptare nga prejardhja e saj dihet se është evropiane dhe krijimi i familjes së shëndoshë shqiptare ka qenë gjithmonë në qendër të vëmendjes së saj. Gruaja shqiptare në Kosovë ishte pjesëmarrëse në të gjitha lëvizjet dhe organizimet që u ndërmorën për daljen nga robëria shekullore, ajo me sakrificë të mëdha e pagoi çdo gjakim të lirisë.


Në këtë 20-vjetëshin e fundit, si kurrë më parë, femra shqiptare në Zvicër ka më shumë hapësirë mes zërave të ndryshëm shumëkulturore, për të realizuar ëndrrën dhe shpresën e papërbushur më parë në vlerën e diversitetit, për të ndërtuar urat e mundësitë me punën dhe kontributin e saj krijues, qytetar e intelektual, që nëkupton të vërtetën e madhe se brenda forcës dhe mendjes e dijes, ka perspektiva të ndryshme nga perspektivat e shumicës.

Nga ana e femrave shqiptare në punimet e simpoziumit ishin të pranishme: znj Dr. Shqipe Shehu-Brovina, Znj. Dorina Dervishi - Mathez, znj. Lumturije Çitaku-Preteni, znj. Shyhrete Rexhaj e shumë të tjera.

Mirënjohje për BEFH dhe ISEAL që i kanë kushtuar rëndësi organizimit të simpoziumit duke i dhënë kësaj dite të veçantë nuancat e një feste të mbledhura së bashku që nuk i ka qëllim numrat, se kjo do të thoshte të harrojë femrat që janë pas tyre. Gratë e tjera të kurbetit, që punojnë punët më të vështira e më të pështira...



Besoj se e nesërmja do të jetë krejt ndryshe për femrat shqiptare në Zvicër, shpresojmë që në përfaqësimin institucional të Zvicrës nuk do të mbetet e vetmja femër shqiptare Ylfete Fanaj nga Kosova, e cila, falë arritjeve të saj, sot është anëtare e Parlamentit të qytetit të Lucernit.

Animatorë të aktivitetit qenë: Zonjusha Jehona Osdautaj dhe Zotëri Alain Maillard, gazetar RTS.

<p style="text-align: center;">ISEAL Institut Suisse d'Etudes Albanaises Istituto Svizzero per gli Studi albanesi Instituti Zviceran i studimeve shqiptare Schweizerisches Institut für albanische Studien</p>	<p>Symposium Qualifizierte albanische Frauen: Integrationspotenzial <i>mit einem Seitenblick auf andere Frauen in der Schweiz</i> Lausanne, Aula IDHEAP, Freitag 4. Oktober 2013</p>	 <p>BUREAU DE L'ÉGALITÉ <i>entre les femmes et les hommes</i></p>
---	---	--

Evaluationsformular (27 antworten)

Tätigkeitsbereich <i>Zutreffendes bitte ankreuzen</i>	2 Delegierte/r für Integration 0 interkulturelle/r Mediator/in 5 Lehrer/in, Pädagogin/Pädagoge 1 Verantwortliche/r soziokultureller Verein 2 Wissenschaftler/in 0 Soziologin/Soziologe 18 anderer Bereich (bitte angeben).....
Grund für die Teilnahme am Symposium <i>Bitte einen oder mehrere Punkte</i> <i>ankreuzen</i>	11 berufliches Interesse 18 Interesse an Migrations- und Integrationsfragestellungen 1 anderer:.....
1=schlecht 2=schwach 3=mittel 4=gut 5= sehr gut	
<p>REFERATE</p>	
<i>Zwischen internationalem</i> <i>Engagement und Schweizer</i> <i>Realität - 9.05</i>	<p style="text-align: center;">10 21 33 44 513</p> Bemerkungen
<i>Frauenmigration: jenseits von</i> <i>Stereotypen 9.45 Uhr</i>	<p style="text-align: center;">10 20 34 46 511</p> Bemerkungen
<i>Ausbildung als Schlüssel zur</i> <i>Integration 10.45 Uhr</i>	<p style="text-align: center;">10 20 32 47 515</p> Bemerkungen
<i>Möglichkeiten und Hindernisse</i> <i>bei der Diplomanerkennung</i> 11.15-12.00 Uhr	<p style="text-align: center;">13 23 38 46 54</p> Bemerkungen
<i>Zusammenfassung der</i> <i>Arbeiten - Runder Tisch</i> 15.00-16.00 Uhr	<p style="text-align: center;">10 20 30 44 52</p> Bemerkungen
<p>THEMATISCHE ARBEITSGRUPPEN</p>	
Unternehmerinnen	<p style="text-align: center;">10 20 30 44 52</p> Bemerkungen
Ausbildung als Schlüssel zum Arbeitsmarkt	<p style="text-align: center;">10 20 32 48 54</p> Bemerkungen
Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	<p style="text-align: center;">10 20 32 46 53</p> Bemerkungen
Organisation	<p style="text-align: center;">10 20 31 410 513</p> Bemerkungen
Übersetzung	<p style="text-align: center;">10 20 30 411 513</p> Bemerkungen
Gesamtevaluation	<p style="text-align: center;"><i>Das Symposium war für mich</i></p> 0 Zeitverschwendung 0 wenig nützlich 1 nicht sehr interessant 11 nützlich 15 sehr nützlich Bemerkungen
Name (fakultativ)	

 ISEAL Institut Suisse d'Etudes Albanaises Istituto Svizzero per gli Studi albanesi Instituti Zviceran i studimeve shqiptare Schweizerisches Institut für albanische Studien	Symposium «Femmes albanaises qualifiées: Potenti'Elles d'intégration.» <i>avec un regard croisé sur d'autres femmes en Suisse»</i> Lausanne, Aula IDHEAP, vendredi 4 octobre 2013	 BUREAU DE L'ÉGALITÉ <i>entre les femmes et les hommes</i>
---	---	--

Feuille d'évaluation (27 réponses)

Domaine professionnel <i>Svp cocher la case correspondante</i>	2 Délégué-e à l'intégration 5 Enseignant-e, pédagogue 2 Chercheuse/chercheur 18 Autre domaine (svp. préciser)	0 Médiatrice/Médiateur interculturel 1 Responsable d'association socioculturelle 0 Sociologue
Motif de participation au Symposium <i>Svp cocher une ou plusieurs cases</i>	11 Intérêt professionnel 1 Autre:.....	18 Intérêt pour questions de migration et d'intégration
	1=mauvais 2=faible 3=moyen 4=bon 5= très bon	
	EXPOSÉS EN PLENUM	
<i>Entre engagements internationaux et réalité suisse - 9h05</i> Exposé	10 21 33 44 513 Commentaire éventuel.....	
<i>Migration féminine: Au-delà des stéréotypes 09.45</i> Exposé	10 20 34 46 511 Commentaire éventuel.....	
<i>La formation comme clé de l'intégration - 10h45</i> Exposé	10 20 32 47 515 Commentaire éventuel.....	
<i>«Possibilités et impasses de la reconnaissance des diplômes » 11h15-12.00</i> Synthèse des travaux	13 23 38 46 54 Commentaire éventuel.....	
Table ronde 15.00 – 16.00	10 20 31 43 512 Commentaire éventuel.....	
	GROUPES DE TRAVAIL THÉMATIQUES	
Femmes entrepreneures	10 20 30 44 52 Commentaire éventuel.....	
La formation, clé d'insertion	10 20 32 48 54 Commentaire éventuel.....	
Conciliation vie professionnelle/ vie familiale	10 20 32 46 53 Commentaire éventuel.....	
Organisation	10 20 31 410 513 Commentaire éventuel.....	
Traduction	10 20 30 411 513 Commentaire éventuel.....	
Evaluation globale	<i>Ma participation à ce Symposium a été</i> 0 inutile 0 peu utile 1 moyennement intéressante 11 utile 15 très utile Commentaire éventuel.....	
Nom et prénom (facultatif)		

GALERIE DE PHOTOS

FOTOGALERIE



Martine Brunschwig Graf



Magaly Hanselmann



Sylvie Durrer



Alexandra Clerc (Photo archives ISEAL)



Véronique Ducret



Shyhrete Rexhaj



Sharon Sue Siegenthaler & Althaus Gerhard



Driton Kajtazi (Photo archives ISEAL)



Alain Maillard, Virginie Carniel, Shqipe Shehu Brovina,
Ada Marra, Shyhrete Rexhaj et Jehona Osdautaj





SHTYPSHKRONJA
VISIONPRINT

(...) Le symposium que l'Institut suisse d'études albanaises et le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes organisent conjointement a pour objectif de:

- *Mettre le doigt sur les lacunes qui existent au niveau de la recherche notamment sur la création d'entreprise par les immigrées, portant sur les femmes immigrées qualifiées ou sur les mouvements de femmes immigrées.*
- *Relever les obstacles structurels, les discriminations, auxquelles sont confrontées les femmes albanaises qualifiées.*
- *Proposer un glissement du regard pour sortir de ces images stéréotypées en faisant l'état des lieux des ressources et du potentiel que représentent les femmes albanaises qualifiées. (...)*

MAGALY HANSELMANN

Déléguée à l'égalité et cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

(...) Die vom Institut Suisse d'Etudes Albanaises und vom Bureau de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes gemeinsam organisierte Tagung hat zum Ziel:

- *Die Forschungslücken insbesondere bezüglich der von Migrantinnen durchgeführten Firmengründung, der gut ausgebildeten, eingewanderten Frauen oder die Frauenbewegungen der Migrantinnen aufzuzeigen.*
- *Die strukturellen Hindernisse und die Diskriminierungen festzuhalten, mit welchen sich die gut ausgebildeten Albanerinnen konfrontiert sehen.*
- *Eine Bestandesaufnahme der Ressourcen und des Potentials der gut ausgebildeten Albanerinnen vorzunehmen und dadurch eine Verschiebung der Sichtweise vorzuschlagen, um von stereotypen Bildern Abschied zu nehmen. (...)*

MAGALY HANSELMANN

Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Waadt

info@iseal.ch

www.iseal.ch

info.befh@vd.ch

**www.vd.ch/autorites/
departements/dte/
bureau-de-legalite/**