



LES MIGRANTES QUALIFIÉES ET LEURS POSSIBILITÉS

D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN SUISSE

Résultats et recommandations d'une recherche réalisée dans le cadre du Programme national de recherche "Intégration et exclusion" (PNR 51)

LES MIGRANTES QUALIFIÉES ET LEURS POSSIBILITÉS
D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE EN SUISSE

Résultats et recommandations d'une recherche réalisée
dans le cadre du Programme national de recherche
"Intégration et exclusion" (PNR 51)

© Yvonne Riaño, Nadia Baghdadi, Doris Wastl-Walter

Institut de géographie, Université de Berne, 2008

u^b



Programme national de recherche PNR 51
Intégration et exclusion
www.nfp51.ch

La politique migratoire fédérale actuelle de la Suisse favorise les migrant·e·s qualifié·e·s puisqu'elle suppose qu'un niveau de formation élevé est la condition d'une intégration réussie. Dans ce contexte, cette recherche examine si le niveau de formation élevé des personnes immigrées leur permet effectivement d'accéder à une position correspondant à leurs qualifications sur le marché du travail helvétique. Nous présentons ici les résultats de l'étude sur le processus d'intégration des migrantes qualifiées d'Amérique latine, du Moyen-Orient ainsi que d'Europe du Sud-Est, et formulons des recommandations.

graphisme: www.monokini.ch

impression: Länggass Druck AG Bern

traduction française: Sabine Kradolfer / Elisabeth Bäschlin

tirage: 500 exemplaires

commande gratuite: ruettim@giub.unibe.ch

Objectifs de la recherche sur les migrantes qualifiées

En Suisse, l'immigration est désormais dominée par les femmes et ceci est particulièrement valable pour les migrations à partir de pays extérieurs à l'Union européenne. Ainsi, en 1980, 48% des personnes immigrées en Suisse en provenance de l'Amérique latine étaient des femmes. Ce pourcentage a augmenté jusqu'en 2005 pour atteindre 65%. Dans le cas de l'immigration asiatique, la proportion des femmes est passée de 46% en 1980 à 55% en 2005 (Rausa et Reist, 2006, T1207). En Suisse, peu d'études se sont jusqu'ici intéressées aux conséquences de la féminisation de la migration. De plus, rares sont les recherches qui ont pris en compte les migrantes qualifiées dans leur échantillon, même si toujours plus de femmes qualifiées arrivent en Suisse. Ainsi, 40% des 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, T2110). Il est d'autant plus étonnant que les chercheur-e-s n'aient pas accordé plus d'attention aux migrant-e-s qualifié-e-s alors que la politique migratoire de la Suisse s'est principalement portée, durant les dernières années, sur la main d'œuvre qualifiée. En Suisse, nous n'avons encore que peu d'informations quant à la situation professionnelle des migrant-e-s qualifié-e-s. De ce fait, d'autres recherches seraient absolument nécessaires pour analyser les opportunités d'intégration socio-économiques de ces personnes et comprendre comment elles varient avec le sexe, l'origine et le statut légal.

La présente étude veut combler de telles lacunes et répondre aux questions suivantes à partir d'une perspective de genre:

- a) Comment se présente la situation des migrantes qualifiées du point de vue de leur situation professionnelle?
- b) Comment ces femmes peuvent-elle mobiliser leurs ressources dans le monde du travail?
- c) Comment expliquer l'intégration ou l'exclusion des migrantes du marché du travail?
- d) Quelles stratégies développent-elles pour améliorer leur situation professionnelle?

Cette recherche qualitative, qui a été menée entre 2004 et 2006, porte sur 57 migrantes qui se différencient par leurs origines géographiques (Amérique latine, Moyen-Orient ainsi qu'Europe du Sud-Est) et religieuses (chrétienne/musulmane). Nous avons aussi bien pris en considération des migrantes qualifiées professionnellement (avec une formation de niveau secondaire II) que des femmes universitaires. Cette recherche est rattachée à l'Institut de géographie de l'Université de Berne. Elle a été menée dans le cadre du Programme national de recherche "Intégration et exclusion" (PNR 51) du Fonds national suisse.

Concepts analytiques: capital social et culturel

Quels sont les concepts utiles pour analyser la situation des migrantes qualifiées sur le marché du travail? La théorie des capitaux de Pierre Bourdieu (1994) a été utilisée dans le cadre de cette étude. Elle permet, en effet, la prise en compte tant des ressources matérielles que symboliques des personnes pour comprendre leur position sociale. Les ressources matérielles représentent le capital économique, c'est-à-dire un capital sous forme d'argent. Les ressources symboliques sont constituées de capital social et culturel. Le capital social est composé des ressources qui reposent sur l'appartenance à un groupe particulier. Les relations sociales fournissent des réseaux sociaux et des possibilités de travail. Le capital culturel peut prendre trois formes: a) le capital institutionnalisé, c'est-à-dire la formation scolaire et les diplômes qui la sanctionnent; b) le capital incorporé, comme les compétences culturelles que les individus acquièrent par leur socialisation au sein de la famille et de la société; et c) le capital objectivé, c'est-à-dire les biens culturels comme des tableaux, des machines (p.ex. les ordinateurs) ou des outils. Le capital culturel peut aussi permettre l'accès à des segments déterminés du marché du travail ou être transformé en capital économique. À partir de cette perspective analytique, nous nous sommes posé la question suivante: comment les migrantes qualifiées peuvent-elles mobiliser leur capital social et culturel pour s'intégrer avec succès au marché du travail helvétique?



Méthodes de recherche et collaborations

Les objectifs du dispositif méthodologique étaient d'une part, obtenir une compréhension approfondie des processus d'intégration et d'exclusion du marché du travail, et d'autre part, renforcer les capacités d'analyse des migrantes par le biais de la procédure de recherche. Pour atteindre ces objectifs, 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 qu'un instrument scientifique de récolte de données. Ces ateliers permettent d'intégrer les expériences et les analyses faites par les 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. MINGA a été réalisé en coopération avec les ongs cfd - l'ong féministe pour la paix (Berne) et MigrantInnenraum Aargau; elle a été conçue en trois étapes: les ateliers, les entretiens individuels et l'activité de clôture.

Figure 1:
Déroulement de MINGA en trois étapes

ETAPES	THÈMES	MOYENS/BUTS
ATELIERS	"L'intégration professionnelle des migrantes – identification des ressources, des obstacles et des stratégies"	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation et analyse de biographies au sein du groupe • Discussions des stratégies d'action et des mesures d'encouragement
ENTRETIENS INDIVIDUELS	Histoires de migration et d'intégration (histoires de vie)	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens individuels pour approfondir les thèmes abordés durant les ateliers
ACTIVITÉ DE CLÔTURE	"Les chemins de l'insertion professionnelle: défis et stratégies des migrantes qualifiées en Suisse"	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation et discussion des premiers résultats • Présentation des possibilités d'orientation professionnelle et de formation continue

Les ateliers, qui regroupaient de 4 à 7 participantes, s'étendaient chaque fois sur une journée. Ils se sont déroulés quatre fois à Berne et quatre fois à Aarau ou à Zürich. Chaque atelier débutait par une introduction d'Yvonne Riaño et de Nadia Baghdadi qui donnaient des informations sur l'origine, les objectifs et le déroulement de la recherche ainsi que les institutions partenaires. Durant la première partie de l'atelier, chaque participante présentait sa biographie (professionnelle et de migration) pendant environ 20 à 30 minutes. La deuxième partie de l'atelier était consacrée à l'analyse en groupe de chaque biographie. Finalement, un tableau de synthèse était élaboré pour résumer les principaux atouts et obstacles à l'intégration professionnelle des femmes; des stratégies d'action et des mesures d'encouragement étaient ensuite discutées. Les résultats des ateliers étaient complétés par des entretiens biographiques ciblés sur des problèmes particuliers avec chaque participante.

Toutes les participantes de tous les ateliers ont été invitées à participer à la manifestation de clôture durant laquelle Yvonne Riaño et Nadia Baghdadi ont présenté une synthèse ainsi que des premières interprétations des témoignages recueillis au cours des ateliers et des entretiens individuels. Après cette présentation, des réactions, des propositions d'améliorations ou de modifications ont été examinées en groupe. De plus, deux conférencières spécialisées dans l'orientation professionnelle et la formation continue ont apporté des suggestions supplémentaires pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes.

Les participantes

La stratégie de sélection des partenaires de la recherche est basée sur le principe de "l'échantillonnage théorique" (Glaser et Strauss, 1992) qui privilégie la sélection de cas pertinents pour la problématique et qui sont analysés en détail, plutôt que la représentativité statistique. Dans notre étude, cela impliquait la création d'une palette, la plus large possible, de migrantes sélectionnées en fonction des raisons de leur migration (mariage, travail, formation ou fuite), de leur âge (entre 25 et 50 ans), de la durée de leur séjour (de 3 à 30 ans), de leur statut légal (permis B, C, F ou N ou encore, nationalité suisse), de leur état civil et de leur situation familiale (célibataires, mariées, divorcées; avec ou sans enfants) ainsi que de leurs métiers et de leurs situations professionnelles. Nous sommes entrées en contact avec les participantes à la recherche par le biais de relations personnelles, de flyers et de contacts établis au travers d'associations de migrantes.

Au moment de la recherche, les 57 migrantes étaient âgées en moyenne de 40 ans, elles vivaient depuis 11 ans en Suisse dans les cantons de Zurich, Berne et Argovie. La raison principale de l'immigration de ces 57 femmes est le mariage (61%), suivie de la demande d'asile (23%), le regroupement familial (9%) ainsi que le travail et la formation (7%). Plus de la moitié des femmes était de nationalité suisse, un tiers disposait d'un titre de séjour provisoire (de type B, F ou N) et 17% d'un permis d'établissement permanent (type C). Plus des trois quarts des participantes à la recherche sont mariées et ont des enfants. Les deux domaines de formation 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 une très bonne formation, des connaissances linguistiques et finalement, pour la plupart d'entre elles, des expériences professionnelles.

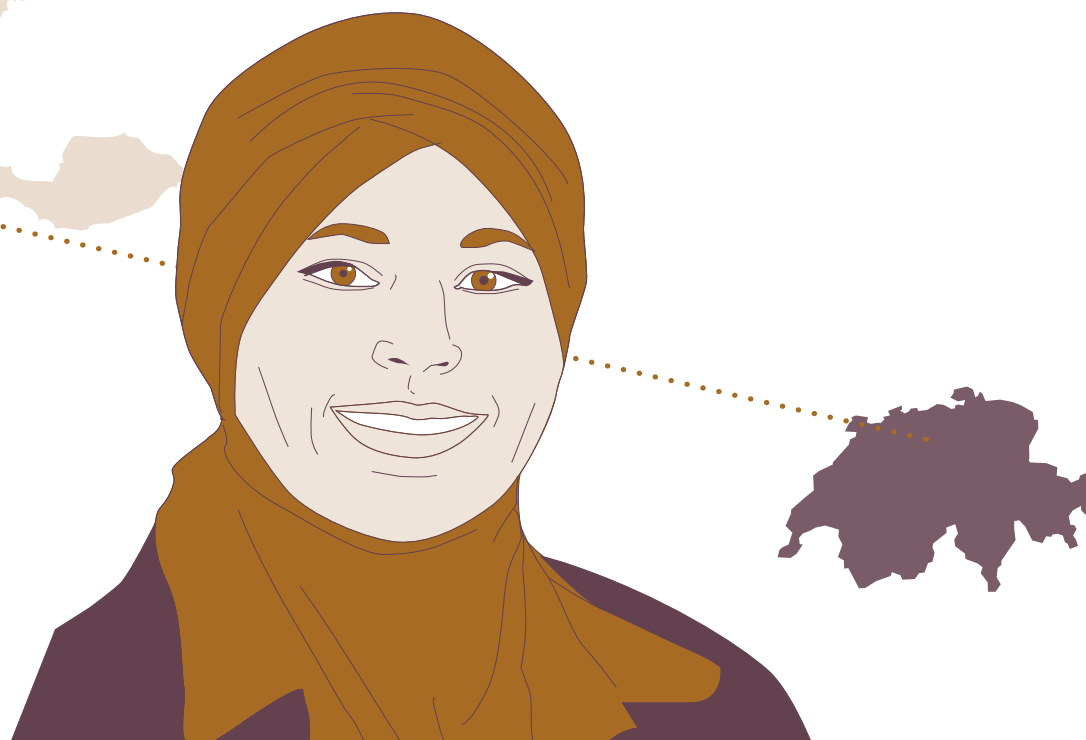
Quelle est la situation professionnelle des participantes à la recherche?

L'analyse de la participation au marché du travail indique que seules 10 des 57 femmes ont réussi à obtenir un poste à durée indéterminée qui corresponde à leurs qualifications (voir figure 2). Un tiers des participantes n'est absolument pas intégré au marché du travail, soit parce qu'il leur est impossible de concilier famille et travail, soit parce qu'elles sont en train de terminer des études ou sont au chômage. Le reste des femmes – presque la moitié – sont employées à des postes inférieurs à leurs qualifications ou se trouvent dans des conditions de travail instables. On peut en déduire que 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. Les résultats de cette étude de cas sont comparables à ceux de nos recherches précédentes (Riaño, 2003) et aux résultats de l'enquête européenne de 2004 sur la main d'œuvre, qui montrent que presque 20% des migrantes en provenance de pays non communautaires travaillant en Suisse occupent des postes pour lesquels elles sont surqualifiées. Le chiffre correspondant pour les Suissesses est de 7,6%, et pour les femmes des pays de l'UE de 13,8% (Dumont et Liebig, 2005, 7). Pecoraro (2005) a aussi montré que les migrant-e-s qualifié-e-s sont plus nombreux/ses que les Suisses et les Suissesses à occuper des postes pour lesquels ils/elles sont surqualifié-e-s. Les résultats de notre étude sont, de plus, comparables avec des recherches réalisées dans des pays ayant 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

Figure 2:
Caractéristiques de la situation professionnelle des participantes à la recherche

FORMES D'INSERTION		AMÉRIQUE LATINE	MOYEN-ORIENT/ EUROPE DU SUD-EST	TOTAL
a) Sans activité professionnelle (30%)	Sans activité rémunérée	5	5	10
	Au chômage	4	3	7
b) Activité professionnelle sous-qualifiée (25%)	Contrat de courte durée	3	1	4
	Contrat à durée indéterminée	7	3	10
c) Activité professionnelle qualifiée (45%)	Contrat de courte durée	9	7	16
	Contrat à durée indéterminée	3	7	10
TOTAL		31	26	57

Source: Ateliers MINGA et entretiens biographiques (Riaño et Baghdadi 2004, 2005)



Quelles sont les conséquences d'une insertion professionnelle insuffisante?

Les participantes à la recherche ne rencontrent pas seulement des difficultés pour mobiliser leur capital culturel, afin de parvenir à une intégration complète dans le marché du travail suisse, mais elles sont aussi confrontées à la déqualification, à la perte de leur estime d'elles-mêmes et à la réduction de leur autonomie. Comme le montre la figure 3, beaucoup de femmes ont des emplois qui se situent bien en dessous de leurs compétences et de leur statut socioéconomique d'origine. 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 comme l'une des rares possibilités d'obtenir une reconnaissance sociale et de se sentir appartenir à la société. Finalement, par l'émigration des femmes qualifiées, les pays d'origine perdent d'importantes ressources (brain drain), alors qu'en Suisse, peu d'opportunités s'offrent à ces femmes pour développer leur capital social et culturel et l'économie suisse ne bénéficie pas de leur savoir (brain waste).

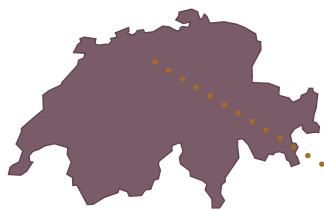
Pourquoi les migrantes qualifiées ne parviennent-elles pas à mobiliser leurs ressources dans le monde professionnel?

Afin de mieux comprendre la complexité du processus d'intégration dans le monde professionnel, nous analysons, ci-après, deux biographies. La trajectoire de vie d'Alejandra Amacher [noms et données sont anonymisés] illustre la situation de beaucoup de femmes migrantes qui, en dépit de bonnes situations de départ, se retrouvent au final immobilisées dans des emplois sous-qualifiés. La biographie de Zehra Tinaz, par contre, éclaire le cas rare des femmes qui arrivent à obtenir un emploi stable et à la mesure de leurs qualifications.

Figure 3:
Exemples d'insertion des participantes dans le marché du travail

	FORMES D'INSERTION	FORMATION PROFESSIONNELLE	ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ACTUELLE
a) Sans activité professionnelle	Sans activité rémunérée	Médecin (<i>Pérou</i>) Avocate (<i>Libye</i>)	Femme au foyer
	Au chômage	Ingénieure électricienne (<i>Kosovo</i>) Informaticienne (<i>Mexique</i>)	Sans activité
b) Activité professionnelle sous-qualifiée	Contrat de courte durée	Institutrice primaire (<i>Liban</i>) Agronome (<i>Colombie</i>)	Caissière de supermarché Vendeuse de fruits et légumes
	Contrat à durée indéterminée	Avocate (<i>Venezuela</i>) Economiste (<i>Kosovo</i>)	Ouvrière de fabrique Femme de ménage
c) Activité professionnelle correspondante aux qualifications	Contrat de courte durée	Architecte (<i>Turquie</i>) Politologue (<i>Pérou/USA</i>)	Artiste (indépendante) Consultante (indépendante)
	Contrat à durée indéterminée	Gestionnaire d'entreprise (<i>Mexique</i>) Ethnologue (<i>Turquie</i>)	Cheffe de service dans une banque Enseignante dans une Haute Ecole

Source: Ateliers MINGA et entretiens biographiques (Riaño et Baghdadi 2004, 2005)



Biographie d'Alejandra Amacher

Alejandra Amacher a grandi au Mexique. Elle a étudié le Business Management dans une université très renommée au Mexique. Après ses études, elle a travaillé durant deux ans dans une entreprise internationale à Mexico City. Son envie d'améliorer ses connaissances de la langue française l'a conduite en France où elle a suivi un cours de langue. C'est durant cette période qu'elle a fait la connaissance de son futur époux suisse qui étudiait dans la même école de langue. Ils se sont mariés une année plus tard et Alejandra Amacher est venue en Suisse.

Au début de son séjour, elle s'est inscrite à un cours intensif d'allemand de six mois. Alejandra Amacher était fortement résolue à exercer sa profession en Suisse et compte tenu de son jeune âge, de ses bonnes qualifications, de ses expériences à l'étranger et de son époux suisse, elle était sûre de pouvoir atteindre cet objectif. Alejandra Amacher a commencé à chercher un emploi. Elle s'est retrouvée confrontée à des difficultés, parce que les employeurs n'évaluaient pas très positivement sa formation et ses expériences professionnelles au Mexique. De plus, comme elle avait migré en raison de son mariage, elle était titulaire d'un permis de séjour de type B qui était considéré comme trop précaire pour l'exercice d'un emploi qualifié aux yeux de beaucoup d'employeurs.

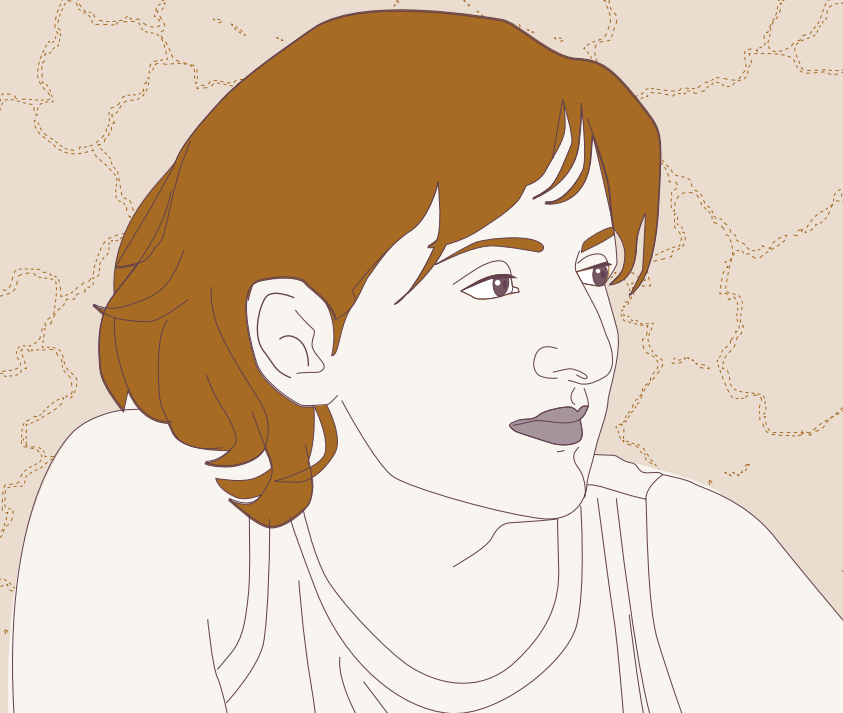
Alejandra Amacher a eu son premier enfant et ses difficultés ont augmenté. Son époux était totalement absorbé par son emploi à temps plein et ils ne disposaient d'aucune aide externe, sérieuse et régulière, pour la garde de leur enfant. De ce fait, Alejandra Amacher ne pouvait travailler qu'à temps partiel. Les seuls emplois disponibles pour une personne dans sa situation (un diplôme étranger, aucune expérience professionnelle en Suisse, un permis B, un emploi à temps partiel uniquement) se trouvaient dans des domaines extérieurs à sa formation d'origine ou étaient en dessous de ses qualifications. C'est ainsi qu'elle a commencé à donner des cours d'espagnol dans une école de langue. Son poste était à durée déterminée. Alejandra a reçu un permis de séjour de type C cinq ans après son arrivée en Suisse, et plus d'opportunités professionnelles se sont ouvertes à elle. Alejandra Amacher a finalement obtenu un poste à temps partiel dans un bureau où elle s'occupe du courrier et écrit des lettres à la clientèle, un travail bien en-dessous de ses qualifications. Elle s'efforce de trouver des solutions afin d'obtenir un poste qui lui permette de développer son capital culturel.

Biographie de Zehra Tinaz

Zehra Tinaz était membre de l'opposition kurde en Turquie. Elle a été persécutée en raison de ses activités politiques et elle a décidé, à l'âge de 22 ans, de fuir le pays avec son époux et ses deux fils. Ils ont obtenu l'asile politique en Suisse et commencé une nouvelle vie. Les études étaient le but prioritaire de Zehra Tinaz. Grâce à une bourse cantonale et à divers emplois à temps partiels, elle a pu étudier l'ethnologie, mais a eu besoin de plus de temps pour terminer ses études parce qu'elle s'est séparée de son mari. Elle a cependant été privilégiée pour l'obtention de places de garde puisqu'elle élevait seule ses enfants. Après avoir terminé ses études, Zehra Tinaz a demandé et obtenu sa naturalisation et a postulé ensuite pour un emploi dans une ong travaillant dans le domaine interculturel. Elle y a été engagée en raison de l'ampleur de ses compétences culturelles et linguistiques et de ses connaissances de deux religions: ses origines ainsi que son sexe semblent avoir joué en sa faveur. Par la suite, son origine étrangère et son sexe semblent avoir joué un rôle plutôt négatif, lorsqu'elle a postulé pour un poste de direction au sein de la même ong:

"A la fin, nous étions deux candidat-e-s en concurrence: lui, un homme et moi, une femme. Et là, le fait d'être étranger-e ou suisse est apparu, et à mon avis, la religion a aussi joué un rôle, même si cela n'a naturellement jamais été officiellement mentionné."

Zehra Tinaz est aujourd'hui âgée de 44 ans. Elle a un emploi à plein temps et à durée indéterminée en tant qu'enseignante en sciences de l'éducation dans une Haute école spécialisée où son enseignement porte sur des thèmes interculturels. Son origine étrangère et son diplôme suisse se sont, dans ce cas, révélés être des avantages pour obtenir ce poste qualifié.



Ces deux biographies présentent deux femmes très motivées, mais avec des bilans très distincts en ce qui concerne leur participation au monde du travail. Le capital culturel et social d'Alejandra Amacher (formation tertiaire, connaissances linguistiques, époux suisse) semblerait au premier abord plus propice à une insertion réussie dans le marché du travail que la situation de départ de Zehra Tinaz (pas de formation tertiaire, un statut de réfugiée, une mère qui élève seule ses enfants). Comment expliquer ces résultats différents? Comme nous le verrons ci-dessous, les discours sur les rôles sociaux du sexe et sur l'origine s'entrecroisent et se renforcent mutuellement. Les pratiques institutionnalisées qui en découlent induisent des formes de participation inégales au marché du travail.

D'abord, Alejandra Amacher n'a pas pu utiliser son capital culturel sur le marché de l'emploi parce que sa formation n'a pas été reconnue et qu'elle a, par conséquent, été dévalorisée. De ce fait, Alejandra Amacher se retrouve dans la même situation que Zehra Tinaz: professionnellement, elles doivent toutes deux recommencer à zéro. Elles sont aussi confrontées au discours public dominant qui affirme que les "bonnes mères" restent à la maison. Ce discours explique le manque de structures d'accueil pour les enfants à l'extérieur du cercle familial. Des migrantes comme Alejandra Amacher et Zehra Tinaz sont particulièrement dépendantes de structures d'accueil puisque leurs familles vivent à l'étranger et qu'elles ne peuvent, de ce fait, pas faire appel à leur réseau familial pour la garde de leurs enfants. Le nombre limité de places d'accueil et le fait que les mères qui subviennent seules aux besoins de leur foyer soient prioritaires pour l'obtention de telles places, désavantage les mères mariées à des hommes qui gagnent bien leur vie – comme Alejandra Amacher. Par contre, la politique de prise en charge de la petite enfance a facilité l'insertion professionnelle de Zehra Tinaz, qui est seule à élever ses enfants.

Le statut légal d'Alejandra Amacher, qui a migré en raison de son mariage, est désavantageux pour son insertion professionnelle. En effet, les permis B sont conçus pour permettre aux épouses immigrées "d'habiter avec leur conjoint", mais ils ne favorisent pas l'obtention d'un emploi qualifié. La nécessité de favoriser l'intégration économique des réfugié-e-s reconnu-e-s est affirmée par les institutions suisses de l'intégration et de la migration. Il existe, de ce fait, des projets d'intégration pour les réfugié-e-s reconnu-e-s, comme par exemple Cocomo à Zurich, qui ont pour but de consolider le réseau professionnel des réfugié-e-s. Il n'en va pas de même pour les épouses immigrées qui sont considérées dans les lois sur les étranger-e-s et dans la conception des politiques d'intégration comme des femmes au foyer et des mères, et non comme de potentielles travailleuses qualifiées.

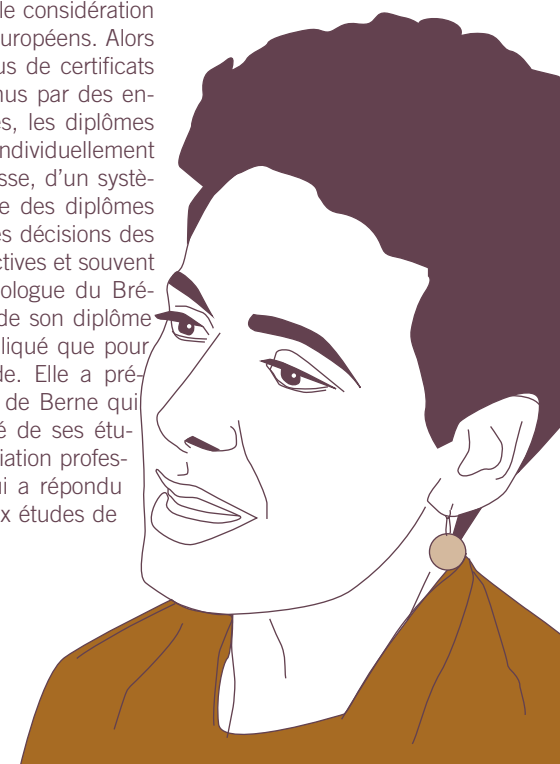
De plus, les politiques et les projets d'intégration sont fortement orientés vers les migrantes professionnellement peu qualifiées et qui ont des connaissances très limitées de la langue allemande. De ce fait, il manque des offres pour des cours de langue destinés aux migrantes qualifiées. Les participantes à notre étude ont exprimé leur besoin urgent de telles offres, puisque des connaissances parfaites de la langue ont souvent plus de poids auprès des employeurs, lors de candidatures, que l'expérience professionnelle et les 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 du travail avec des candidat-e-s qui ont grandi en Suisse.

L'exemple de Zehra Tinaz montre que l'origine étrangère peut présenter des avantages pour l'obtention de beaucoup de postes, comme dans le domaine interculturel, notamment lorsqu'elle est accompagnée d'un diplôme suisse. L'origine peut toutefois jouer, en même temps, un rôle négatif sur le marché du travail surtout lorsqu'elle est associée au sexe: le fait d'être une migrante d'origine musulmane a réduit les chances de Zehra Tinaz d'obtenir un poste de direction. D'autres

participantes à l'étude, en particulier celles qui portaient le voile, ont relaté leurs expériences de la discrimination. Par exemple, Rasema Musanovic, une employée de commerce originaire de Bosnie a décrit les difficultés importantes qu'elle a rencontrées pour trouver un emploi après avoir décidé de porter le voile, et ce en dépit de ses bonnes qualifications, de ses connaissances de l'allemand, de son réseau social et de nombreux engagements. Elle est restée sans emploi pendant de nombreuses années, jusqu'à ce qu'elle trouve une place dans l'entreprise d'un musulman tunisien.

En outre, il faut prendre en considération l'action conjointe des préjugés au sujet de l'origine et des stéréotypes de sexe concernant les compétences techniques, comme dans les cas de Besma Balamir, une ingénieure électrique du Kosovo, Üenay Hartmann, une architecte de Turquie, Liliana Hurst, une dessinatrice en bâtiment de Colombie, Yasi Guzmán, une informaticienne du Mexique et Marcela Wüthrich, une agronome de Colombie. Aucune de ces femmes n'a pu trouver un emploi dans sa profession d'origine. Au moment des entretiens, quatre de ces femmes étaient au chômage et la cinquième travaillait comme vendeuse de fruits et légumes, en dépit des besoins en Suisse, de main-d'œuvre technique qualifiée.

Les obstacles à la participation des migrantes au marché du travail en Suisse sont en partie le résultat de la faible considération pour les formations suivies dans les pays extra-européens. Alors que durant les dernières années de plus en plus de certificats et de diplômes des pays de l'UE ont été reconnus par des entreprises et des institutions académiques suisses, les diplômes de pays extra-européens n'ont été reconnus qu'individuellement et de manière très restrictive. L'absence, en Suisse, d'un système uniforme de formation et de reconnaissance des diplômes complique encore plus la situation. De ce fait, les décisions des autorités compétentes sont inévitablement subjectives et souvent contradictoires. Ana Paula Santschi, une psychologue du Brésil, a par exemple demandé la reconnaissance de son diplôme auprès de l'Université de Fribourg. On lui a expliqué que pour l'obtenir, elle devait refaire deux années d'étude. Elle a présenté la même demande auprès de l'Université de Berne qui lui a répondu qu'elle devait reprendre la totalité de ses études. Lorsqu'elle s'est informée auprès de l'Association professionnelle suisse de psychologie appliquée on lui a répondu que ses études au Brésil étaient équivalentes aux études de psychologie en Suisse.



Six thèses expliquant l'insertion professionnelle insuffisante des migrantes qualifiées

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 et les diplômes extra-européens sont moins valorisés, par manque d'informations et à cause de préjugés culturels.
- Les directives pour la reconnaissance des diplômes extra-européens compliquent l'accès au marché du travail helvétique, parce qu'elles sont peu transparentes et mal coordonnées.

THÈSE 2: Le manque d'information et de réseaux professionnels en Suisse rend l'intégration difficile

- 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: Il est difficile d'acquérir un capital social et culturel suisse

- Refaire des études universitaires en Suisse 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 pour les enfants, ainsi que de la non-compatibilité des horaires scolaires avec les horaires de travail. Ceci représente un défi particulier pour les migrantes qui ne disposent généralement que d'un très petit réseau, voire d'aucun réseau social.
- Il est très difficile pour les migrantes de créer de nouveaux contacts dans le monde du travail puisqu'elles n'ont pas accès à des emplois qualifiés.
- Il n'existe presque pas de projets d'intégration qui corrigent la dévalorisation du capital social et culturel des migrantes qualifiées.
- Lorsque les positions de départ au sein du couple sont inégales (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 fonctionne 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 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: Les migrantes sont défavorisées sur le marché du travail en raison de leur origine, leur religion ou leur sexe

- L'origine, en combinaison avec le sexe, peut jouer un rôle négatif sur le marché du travail. La perception des migrantes extra-européennes comme étant professionnellement moins compétentes, ou uniquement femmes au foyer, peut diminuer leurs chances d'obtenir des postes qualifiés.
- Les migrantes qui portent le voile subissent des discriminations pour accéder au marché du travail qualifié.
- L'action conjointe des préjugés quant à l'origine et des stéréotypes de sexe quant aux compétences techniques des femmes migrantes peut compliquer l'accès à des postes dans la construction et l'ingénierie.

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

- Les migrantes sont principalement considérées dans la conception des politiques d'intégration comme des femmes au foyer et des mères.
- Des permis de séjour défavorables, comme le permis B et les délais d'attente 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 l'autorisation de séjour réduit leurs possibilités d'action.

Que font les migrantes pour améliorer leur insertion professionnelle?

Pour les migrantes qualifiées devenir des personnes professionnellement actives représente un objectif principal et constitue une part importante de leur identité. Face aux circonstances 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 4).

Figure 4:
Les stratégies des femmes pour aborder les défis de l'insertion professionnelle

DOMAINE	STRATÉGIE	MOYEN	RÉSULTAT
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Requalification 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les connaissances en allemand • Répéter la formation tertiaire • Entreprendre des études post-graduées 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources suisses
Marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Accepter un emploi sous-qualifié • Devenir indépendante • Tourner les désavantages inhérents au sexe et à l'origine en avantages • Travail bénévole 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. domaine interculturel) • Travailler gratuitement dans des organisations à but social 	<ul style="list-style-type: none"> • Réseaux suisses • Reconnaissance sociale • Augmentation de l'estime de soi
Famille	<ul style="list-style-type: none"> • Planification familiale • Arrangements concernant la répartition des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> • Repousser ou limiter le désir d'enfant ou ne pas avoir d'enfant du tout • Partager la garde des enfants avec le partenaire • Se séparer du partenaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps pour une activité professionnelle et/ou des études • Indépendance
Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Retrait du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Accepter le rôle de mère au foyer 	<ul style="list-style-type: none"> • Maternité

Source: Ateliers MINGA et entretiens biographiques (Riaño et Baghdadi 2004, 2005)

La requalification est la stratégie la plus efficace pour parvenir à une meilleure insertion dans le marché du travail. La majorité des femmes interrogées, qui sont parvenues à s'intégrer professionnellement de manière durable, ont suivi une telle stratégie. 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 en raison de la pression sociale qui veut que "les bonnes mères ne travaillent pas". Ceci diminue d'autant plus leurs chances d'obtenir un emploi qualifié, puisque la plupart des positions supérieures sont des emplois à plein temps. 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 créer sa propre entreprise. Il est intéressant de constater que beaucoup de femmes utilisent alors leurs origines ethniques (connaissances linguistiques et culturelles) pour entrer dans le marché du travail. Être indépendante est cependant pour la majorité des femmes économiquement peu lucratif.

Le travail social ou politique bénévole, et non rémunéré, est considéré par les migrantes comme très important pour leur bien-être. D'une part, de tels travaux permettent d'avoir des activités en dehors 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 cette recherche ont réalisé combien il est important, pour leur avenir professionnel, d'intervenir activement dans la planification de leur famille et la répartition des rôles sociaux de sexe. Ajourner, réduire ou même abandonner le désir d'avoir des enfants, tout comme les compromis avec le partenaire au sujet de la répartition des tâches ménagères et d'encadrement des enfants, sont des aspects décisifs de leurs "trajectoires 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 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 grâce à la maternité. Beaucoup de femmes ne vivent cependant pas cette stratégie de manière vraiment satisfaisante parce qu'elles se sentent intérieurement déchirées, regrettent leur profession et sont inquiètes quant à leur avenir professionnel.

Qu'est-ce que MINGA, la nouvelle méthode de recherche et d'évaluation de la situation professionnelle a apporté?

Voici comment les participantes à la recherche ont évalué les ateliers MINGA:

Cemyle Özkiran

Les échanges avec d'autres femmes qui avaient une expérience de la migration m'ont plu. Les femmes ont essayé de se raconter (biographies) et de réfléchir tout en échangeant entre elles des suggestions concernant la vie professionnelle future. Le climat était agréable. Je me suis réjouie de pouvoir revoir les femmes que je ne voyais plus depuis un certain temps.

Juliana Gygax

Les ateliers MINGA m'ont été très utiles. L'analyse de ma biographie professionnelle m'a permis de mieux évaluer mes priorités professionnelles. Mon estime de moi-même et mes opinions se sont positivement modifiées. Pratiquement, cela signifie que je suis devenue plus active dans la prise de contact avec des employeurs potentiels. Le résultat? J'ai été invitée à des entretiens d'embauche pour des postes qui correspondent à mes qualifications professionnelles. N'est-ce pas déjà un succès? La force qui nous a été transmise pour nous sentir plus fortes et agir en conséquence est épataante.

Alejandra Amacher:

Les ateliers MINGA ont été une expérience enrichissante pour moi. Je suis convaincue que le partage de mes expériences professionnelles avec d'autres femmes qui se trouvent dans une situation similaire à la mienne m'a beaucoup aidée à laisser craintes et frustrations derrière moi. Je me sens, de ce fait, plus forte.

Les évaluations de Cemyle Oezkiran, Juliana Gygax et Alejandra Amacher sont représentatives des impressions de beaucoup de participantes aux ateliers. La possibilité d'échanger en groupe a été particulièrement appréciée. Ecouter les expériences d'autres femmes qui se trouvent dans une situation similaire et réfléchir en groupe à sa propre histoire a été appréciée par nos partenaires de recherche. Quelques femmes ont souligné, dans cet ordre d'idée, qu'elles avaient appris les unes des autres, notamment par le biais de propositions et de conseils concrets. En même temps, le climat décrit comme agréable, ouvert, voire plein de compréhension a certainement agité de manière favorable sur la confiance. Le fait de travailler avec des animatrices d'ateliers qui disposaient, elles aussi, d'expériences migratoires a encore augmenté la confiance des participantes à notre recherche. En outre, les femmes ont apprécié la possibilité de rencontrer ou de revoir d'autres femmes.

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. De bonnes qualifications professionnelles ne sont pas la garantie d'une intégration socioéconomique réussie. Le préjudice subi par les immigrées des pays non européens peut être attribué à des discours sur les rôles sociaux du sexe et sur l'origine, qui conduisent à des inégalités ancrées institutionnellement et rendent l'accès au marché du travail plus difficile, voire impossible. Si la Suisse veut profiter du capital culturel des migrantes qualifiées (brain gain), des mesures et des programmes sont indispensables, afin de soutenir les stratégies des migrantes nécessaires au transfert de ce capital. Outre la nécessité d'adaptations

dans les conditions cadres de la politique migratoire (voir Riaño et Wastl-Walter 2006), nous avons identifié quatre 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. Un pas important dans cette direction est le développement d'un système approprié de reconnaissance des diplômes extra-européens, transparent et uniformisé pour toute la Suisse (instances unifiées, dialogue avec les employeurs). Des programmes de bourses pour la réalisation de formations complémentaires ou de mise à niveau en Suisse sont très utiles, afin d'aider à la reconnaissance des certificats de formation étrangers comme équivalents aux 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 soient 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 l'embauche.

2 Construire des ponts

Des interventions sont nécessaires pour lutter contre les préjugés liés au sexe et à l'origine. Les programmes qui encouragent la mise en réseau professionnel des migrantes qualifiées sont très prometteurs. Par exemple par le biais de stages professionnels pour les migrantes dans des entreprises et des institutions suisses, ce qui leur permet d'accumuler des expériences professionnelles. Les employeurs ont ainsi, dans le même temps, la possibilité de connaître de plus près des personnes qualifiées venant de pays non européens et de ce fait, de réviser 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 les engagements professionnels décrits ci-dessus et de fonctionner comme des "constructeurs/trices de ponts" tant au niveau professionnel que culturel.

3 Egalité

Les migrantes ont besoin d'aide pour avoir un accès sans restrictions 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 pour l'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 préjugé de sexes. Une autre condition de base pour l'égalité au sein de chaque famille est, d'une part, la négociation entre les partenaires quant à la répartition des tâches domestiques et la garde des enfants, et, 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 comparer les situations d'intégration professionnelle et de développer le capital social et culturel des participantes afin de permettre leur insertion professionnelle.

Bibliographie

- Bauder, Harald (2003).** Brain Abuse, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35: 699-717.
- Bourdieu, Pierre (1994).** *Raisons pratiques*. Paris, Seuil.
- Dumont, Jean-Christophe et Thomas Liebig (2005).** Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends. In: OECD & European Commission Seminar. *Migrant Women and The Labour Market: Diversity and Challenges*. Room Document N. 3. Brussels, OECD.
- Glaser Barney G. et Anselm L. Strauss (1992).** La méthode comparative continue d'analyse qualitative, In: Anselm L. Strauss (Ed.): *La trame de négociation*, Paris, L'Harmattan: 283-300.
- Henderson, Anne, Andrew Trlin et Noel Watts (2001).** Squandered Skills? The Employment Problems of Skilled Chinese Immigrants in New Zealand. In: Roy Starrs (Ed.). *Asian Nationalisms in an Age of Globalization*. Richmond, Curzon Press: 106-123.
- Iredale, Robyn (2005).** Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants. *Geoforum* 36: 155-66.
- Pecoraro, Marco (2005).** *Les migrants hautement qualifiés, Migrants et marché du travail en Suisse*. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique (OFS).
- Raghuram, Parvati et Dawn Montiel (2003).** Skilled Migratory Regimes: The Case of Female Medical Migrants in the UK. In: Armando Montanari (Ed.). *The New Geography of Human Mobility: Inequality Trends*. Rome, Home of Geography Publication: 67-84.
- Räusa, Fabienne et Sara Reist (2006).** *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*. Bericht 2006. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique (OFS).
- Riaño, Yvonne (2003).** Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration. In: Mutsuo Yamada (Ed.). *Latin American Emigration: Interregional Comparison among North America, Europe and Japan*. JÇAS Symposium Series 19. Osaka, Japan Centre for Area Studies: 313-343.
- Riaño, Yvonne et Doris Wastl-Walter (Eds.) (2006).** *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive*. Forschungsbericht 11. Groupe de Géographie sociale, Géographie politique et Etudes genre, Institut de géographie de l'Université de Berne.

Publications du projet de recherche

- Riaño, Yvonne et Nadia Baghdadi (2007).** Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity and Gender. *Journal of International Migration and Integration*, Special Issue on 'Accessing the Higher Echelons of a Host Country's Labour Market: Policy Directions from the Personal Experiences of Skilled Immigrants', 8 (2): 163-183.
- Riaño, Yvonne et Nadia Baghdadi (2007).** Warum können qualifizierte Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in den Arbeitsmarkt einbringen? In: Andrea Bächtold et Laura von Mandach (Eds.). *Mondes du travail. Chances d'intégration et risques d'exclusion*. Zürich, Seismo: 102-113.
- Riaño, Yvonne et Nadia Baghdadi (2007).** Arbeitsmarktpartizipation gut ausgebildeter Migrantinnen aus Drittstaatenländern in der Schweiz: Zwischen De-Qualifizierung und Re-Qualifizierung. *Juridikum*, 2: 87-92.
- Riaño, Yvonne et Nadia Baghdadi (2007).** "Je pensais que je pourrais avoir une relation plus égalitaire avec un Européen." Le rôle du genre et de l'imaginaire géographique dans la migration des femmes. *Nouvelles Questions Féministes*, 'Genre et frontières - frontières de genre', 26(1): 38-53.
- Riaño, Yvonne et Doris Wastl-Walter (2006).** Immigration Policies, State Discourses on Foreigners and the Politics of Identity in Switzerland. *Environment and Planning A*, Special issue on 'Rethinking Immigration and Citizenship: New Spaces of Migrant Transnationalism and Belonging', 38 (9): 1693-1713.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.giub.unibe.ch/sg/immigrantwomen/index.html>

http://www.nfp51.ch/d_d_module.cfm?Projects.Command=details&get=29

Liens à des projets en cours pour les migrant.e.s qualifié.e.s

<http://www.cfd.ch.org/d/migration/aktivitaeten/mentoring.php> (cfd, Mentoring pour les migrantes qualifiées, projet seulement en allemand)

<http://www.femdat.ch/C2/C1/femdatfr/default.aspx> (Femdat, banque de données d'expertes diplômées universitaires)

Remerciements

Nous remercions les personnes et les institutions suivantes pour leurs précieuses contributions: Les participantes au projet pour avoir permis la réalisation de cette recherche grâce à la richesse des récits et des analyses de leurs biographies professionnelles; Alicia Gamboa du cfd, l'ONG féministe pour la paix, pour son engagement et ses précieuses suggestions qui ont largement contribué au développement des ateliers MINGA à Berne; Cristina Gutzwiller (actuellement chez Caritas) pour avoir soutenu avec enthousiasme et beaucoup d'engagement l'organisation et la réalisation des ateliers MINGA à Zurich et Aarau; MigrantInnenraum Aargau et Justina Gospodinov pour avoir cru au projet de recherche et l'avoir soutenu avec énergie; et le Fond national suisse pour son soutien financier à la recherche "Intégration sociale et exclusion des migrantes en Suisse" ainsi qu'à la réalisation de cette brochure dans le cadre du Programme national de recherche "Intégration et exclusion" (PNR 51).



Dr. Yvonne Riaño

Yvonne Riaño a dirigé la recherche "Intégration sociale et exclusion des femmes immigrées en Suisse" en collaboration avec la Prof. Dr. Doris Wastl-Walter. Elle a étudié l'architecture à l'Université Javeriana de Bogotá (Colombie), 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. En 2006-2007, elle a été chercheuse invitée à la Massey University à Auckland (Nouvelle-Zélande). Elle travaille actuellement comme chargée d'enseignement à l'Institut de géographie de l'Université de Berne. Ses domaines de recherches sont: les migrations dans les villes européennes et latino-américaines, 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, les approches et les méthodes de recherche participatives.

Lic. phil. Nadia Baghdadi

Nadia Baghdadi a travaillé en tant que doctorante dans le cadre de la recherche "Intégration sociale et exclusion des femmes immigrées en Suisse" et elle écrit sa thèse de doctorat, à l'Institut de géographie de l'Université de Berne, sur les récits migratoires ainsi que sur les expériences professionnelles et personnelles des migrantes qualifiées d'origine musulmane. Nadia Baghdadi a étudié l'islamologie, les sciences des médias et l'ethnologie à l'Université de Berne. Depuis 2004, elle est membre de l'école doctorale interdisciplinaire «Gender: Scripts and Prescripts» des Universités de Berne et de Fribourg. Elle a obtenu une bourse de jeune chercheuse débutante du Fond national suisse et a été chercheuse invitée en 2006-2007 à la Middlesex University à Londres.

Prof. Dr. Doris Wastl-Walter

Doris Wastl-Walter est professeure de géographie humaine. Elle est actuellement directrice de l'Institut de géographie de l'Université de Berne ainsi que directrice scientifique du Centre interdisciplinaire en Etudes genre (IZFG) de cette université. Elle a créé le groupe de recherche en Géographie sociale, Géographie politique et Etudes genre et s'intéresse aux études de frontières, qu'il s'agisse de frontières matérielles et politiques ou de frontières symboliques, sociales et culturelles. Ses recherches contribuent à dépasser les processus d'exclusion et de marginalisation. En tant que présidente de la Commission on Geography and Public Policy de l'Union Géographique Internationale (UGI), elle s'intéresse particulièrement à la dimension politique des phénomènes sociaux. Elle est directrice de la collection Border Region Studies chez Ashgate et co-directrice de la collection gender wissen aux éditions eFeF.