

Intégration et travail



Champs d'activité, acteurs et domaines à développer dans l'optique de l'amélioration du statut des étrangers dans le marché suisse du travail

Documentation sur la politique d'intégration



2003 publié
par la Commission
fédérale des étrangers CFE

**Auteure**

Theres Egger,
Bureau d'études de
politique du travail
et de politique sociale
BASS, Berne
(Traduction: Interserv AG, Zürich)

Editrice

Commission fédérale
des étrangers CFE
Quellenweg 9
3003 Berne-Wabern
031 325 91 16
eka-cfe@imes.admin.ch
www.eka-cfe.ch

Novembre 2003

Table des matières

Résumé	5
1 Situation initiale et problématique	11
2 Les étrangers dans le marché du travail	12
2.1 Emploi	12
2.2 Formation et perfectionnement	15
2.3 Langue	18
2.4 Femmes et adolescents	18
2.4.1 Femmes d'origine étrangère dans la profession et dans l'éducation	18
2.4.2 Adolescents étrangers	19
2.5 Digression: législation relative à la loi sur les étrangers et marché du travail	20
2.5.1 Dispositions dans le cadre de la libre circulation des personnes	21
2.5.2 Dispositions dans le cadre du droit des étrangers et du droit d'asile	23
3 Accès au marché du travail et mobilité professionnelle: les problèmes	24
3.1 Inégalité et discrimination dans le monde du travail	24
3.2 Problèmes «en amont du marché du travail»	27
3.2.1 Langue	27
3.2.2 Scolarité obligatoire	28
3.3 Problèmes «à la périphérie du marché du travail»	28
3.3.1 Transition de la formation initiale à la vie active	28
3.3.1.1 Transitions	29
3.3.1.2 Choix d'une profession et orientation professionnelle	30
3.3.1.3 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire	30
3.3.1.4 Filières de formation de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II	31
3.3.1.5 Formation professionnelle et places d'apprentissage	31
3.3.2 La transition entre le chômage (de longue durée) et l'activité professionnelle	33
3.3.2.1 Service de placement	35
3.3.2.2 Programmes de formation et d'emploi	36
3.4 Groupes de problèmes «dans le marché»	38
3.4.1 Engagement	39
3.4.2 Promotion	39
3.4.3 Résiliation	40
3.4.3.1 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage	40
4 Champs d'intervention et mesures	42
4.1 Encourager l'intégration, éliminer la discrimination	42
4.2 Favoriser l'accès des jeunes	43
4.2.1 Choix d'une profession et orientation professionnelle	43
4.2.2 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire	45
4.2.3 Formations de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II	48
4.2.4 Formation professionnelle et places d'apprentissage	48
4.3 Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi	51
4.3.1 Promotion de la langue	51
4.3.2 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage	53
4.3.3 Service de placement	54
4.3.4 Programmes de formation et d'emploi	54
4.4 Encourager l'intégration dans l'entreprise	54
4.4.1 Procédure de recrutement et d'engagement	54
4.4.2 Promotion	55
4.4.3 Résiliation	55
4.5 Mesures suprasectorielles	55
4.6 Instruments destinés à la mise en œuvre des mesures	56
5 Faciliter l'accès au marché du travail: aperçu et perspective	58
6 Répertoire des abréviations	61
7 Bibliographie	62

Résumé

Le mandat

Pour l'année 2003, la Commission fédérale des étrangers (CFE) a choisi «Intégration dans le monde du travail» comme thème de l'année. Lors de la séance plénière de la CFE des 14 et 15 mai 2003, le thème a été débattu de manière approfondie. Dans ce contexte, la facilitation de l'accès au marché du travail et la question de la mobilité professionnelle ont figuré au premier plan. Les résultats de la discussion seront présentés, à un plus large public, lors de la session annuelle de la CFE en automne 2003. Dans l'optique du thème annuel et de la session plénière, la CFE a commandé une étude censée donner un aperçu de la recherche et de la littérature en Suisse, aperçu consacré à la problématique et aux possibilités d'action. De plus, des secteurs d'activité et des possibilités d'action, de même que le besoin ultérieur de recherche, doivent être mis en évidence de manière systématique. Lors de la séance plénière, l'étude a constitué le point de départ du débat consacré au thème de l'année. Avec ce rapport, elle est disponible maintenant sous une forme légèrement revue et complétée.

L'objectif

Le présent rapport a pour but de créer une base pour un débat ultérieur sur la thématique globale «Intégration et travail». Dans l'optique de mettre en évidence les voies conduisant à l'intégration, il est tout d'abord nécessaire de procéder, de manière systématique, à une description des facteurs qui compliquent l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle. Il est judicieux, initialement, de justifier la position des étrangers à l'aide de quelques données de référence statistiques (chapitre 2). Dans une perspective tenant compte des problèmes, nous décrivons les désavantages qui ressortent des divers groupes de problèmes et les obstacles qui doivent être surmontés par rapport à l'intégration (chapitre 3). Dans une perspective orientée sur l'action, nous citons les champs d'intervention et, dans le cadre de ces derniers, nous mettons en évidence des possibilités d'action et des mesures concrètes dans une analyse de la situation (chapitre 4). En tant que base d'un débat ultérieur, nous présenterons finalement, sous forme résumée, des champs d'intervention, des acteurs et des points importants tendant à l'amélioration du statut des étrangers dans le marché du travail (chapitre 5).

Emploi et intégration

L'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle sont des indicateurs importants de l'intégration structurelle des étrangers en Suisse. D'une part, leur intégration dans le marché du travail est dépendante de facteurs relevant de l'intégration au niveau de la législation (plus précisément du statut de séjour) et de l'intégration culturelle (la langue, en particulier). Inversement, l'intégration au marché du travail réagit à nouveau, de manière positive, sur de tels facteurs, grâce par exemple à la possibilité de pouvoir améliorer les compétences linguistiques à la place de travail.

Inégalités dans le monde du travail

Dans le cadre de l'emploi ou de la mobilité professionnelle, de nombreuses inégalités entre étrangers et Suisses sont visibles. L'inégalité des chances dans le marché du travail peut reposer sur des qualifications différentes, mais également sur des préjugés et sur la discrimination. Trois groupes de problèmes doivent être différenciés:

- Les inégalités et discriminations «**EN AMONT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**» ont pour conséquence que les étrangers arrivent dans le marché du travail avec des prédispositions inégales et peu favorables. Cela peut être dû à la langue, à la formation scolaire, au statut de séjour, etc.
- Les inégalités et discriminations «**À LA PÉRIPHÉRIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL**» se manifestent, d'une part, dans la transition entre la formation initiale et la vie active: lors du choix d'une profession, lors de l'orientation professionnelle, lors de la formation professionnelle, dans le cadre de solutions transitoires et dans les places d'apprentissage. Elles existent, d'autre part, lors du passage du chômage à l'emploi et concernent le placement ou l'accès aux programmes de formation et d'emploi.
- Il existe, finalement, des inégalités et discriminations «**DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**». L'inégalité de traitement, justifiée ou discriminatoire, dont sont victimes les travailleurs d'origine étrangère et les travailleurs indigènes dans tous les domaines de l'emploi, est ainsi abordée. Elle concerne l'engagement, la promotion, la rémunération; elle existe également pour ce qui a trait à la protection de la main-d'œuvre, l'emploi et la résiliation. Le harcèle-

ment raciste et le mobbing, en tant que formes de discrimination, doivent également être pris au sérieux dans le marché du travail.

Dans les trois groupes de problèmes, il s'agit de mettre en lumière les facteurs, qui jouent un rôle essentiel dans le cadre de l'accès à un emploi et de la mobilité professionnelle. Les conditions cadres en vigueur sur le plan légal, plus précisément la législation afférente aux étrangers, à la formation professionnelle et à l'assurance-chômage obligatoire ne font pas l'objet d'une analyse approfondie dans ce rapport.

Groupes de problèmes «en amont du marché du travail»

- **LANGUE:** lors de décisions d'engagement ou de promotion, la langue joue un rôle primordial. Une grande importance est attribuée, avant tout, aux connaissances (orales et écrites) de la langue de l'endroit. D'autres aspects de la compétence au niveau linguistique, tels que la langue d'origine ou la maîtrise d'autres langues étrangères, sont souvent négligés dans ce contexte. L'absence de connaissances linguistiques ne représente pas seulement un handicap non négligeable lors d'un engagement ou d'une promotion, mais elle est sous-jacente dans tous les domaines touchant le monde du travail.
- **EDUCATION SCOLAIRE:** les enfants d'origine étrangère sont surreprésentés dans les écoles à niveau d'exigences élémentaire (cycle d'orientation) et sont toujours plus fréquemment encadrés, d'une manière spéciale, au niveau pédagogique, ainsi que le montre l'évolution depuis 1980. Lors de la scolarité obligatoire déjà, des options, qui seront décisives pour l'avancement professionnel ultérieur, sont prises.

Groupes de problèmes «à la périphérie du marché du travail»

- **CHOIX D'UNE PROFESSION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE:** le processus de choix d'une profession constitue pour tous les adolescents, indépendamment de leur nationalité, une phase décisive sur le chemin de la vie professionnelle. Dans ce contexte, les parents jouent un rôle important. Souvent, les parents d'origine étrangère ne sont pas en mesure d'épauler leurs enfants de manière adéquate, étant donné qu'ils ne connaissent que trop peu le système suisse de formation professionnelle et le marché du travail ou qu'ils ne sont pas conscients de la place éminente que revêt la formation postobligatoire en Suisse. Souvent également, les institu-

tions d'orientation professionnelle ne peuvent répondre, de manière appropriée, aux besoins des adolescents d'origine étrangère et de leurs parents. Lorsque, par exemple, les informations ne sont disponibles que dans la langue de l'endroit ou que les conseillers ne sont pas familiarisés avec les problèmes spécifiques d'adolescents arrivés récemment.

- **SOLUTIONS TRANSITOIRES ET OFFRES DE FORMATION TRANSITOIRE:** les adolescents d'origine étrangère, justement, choisissent dans une mesure souvent supérieure à la moyenne une solution transitoire et n'entreprennent pas une formation dans l'enseignement du degré secondaire II après la scolarité obligatoire. La pression démographique croissante et la pénurie de places d'apprentissage, de même que la nécessité de combler des lacunes scolaires et linguistiques, en sont, entre autres, les raisons.
- **FORMATION PROFESSIONNELLE ET PLACES D'APPRENTISSAGE:** les adolescents d'origine étrangère ont des difficultés non négligeables de trouver une place d'apprentissage, ils s'engagent d'une manière souvent supérieure à la moyenne dans une formation élémentaire et développent des modèles spécifiques au regard des champs professionnels choisis. Considéré de manière globale, ceci n'est pas seulement dû à leurs prédispositions plus défavorables, mais également à des procédures de recrutement indirectement discriminatoires et à des tests d'aptitude, qui désavantagent plus particulièrement les adolescents arrivés récemment. Les préjugés du côté des entreprises de formation ont également pour conséquence que les adolescents d'origine étrangère ne se voient pas attribuer une place d'apprentissage, malgré la qualification exigée. Un comportement auto-limitateur des adolescents constitue un autre obstacle.
- **SERVICE DE PLACEMENT:** lorsque des bureaux de placement étatiques ou privés enregistrent des caractéristiques de demandeurs d'emploi qui ne sont pas importantes pour la place mise au concours, ou qu'ils sont prêts à attribuer des places liées à des restrictions discriminatoires, ils contreviennent au principe de non-discrimination et ferment l'accès au marché du travail aux personnes impliquées.

Groupes de problèmes «dans le marché du travail»

- **ENGAGEMENT:** la discrimination lors de l'engagement est grave, elle ferme en effet l'accès à l'emploi. Lors de l'engagement, on peut se trouver en présence de discriminations indirectes, dont on n'a

fréquemment pas conscience. Lorsque, par exemple, une entreprise ne met pas ses places au concours, mais les attribue à des membres de la famille et à des connaissances de collaborateurs, ce processus peut compliquer l'accès à cette entreprise à des ressortissants de nationalités qui ne sont pas représentés dans l'entreprise. On remarque également la discrimination à différents niveaux de la procédure de candidature. Le plus fréquemment, la discrimination apparaît déjà lors du premier contact, lorsque l'on déclare, par exemple, à des demandeurs d'emploi que la place est déjà attribuée, ce sur la seule base de leur nom à consonance étrangère. Lors de l'entretien de candidature, des préjugés peuvent avoir pour conséquence l'exclusion de personnes qui sont ressenties comme «différentes». Un comportement auto-limitateur de la part des étrangers peut également jouer un rôle lors de la candidature.

- **PROMOTION:** les travailleurs d'origine étrangère peuvent être touchés, en ce sens qu'ils sont, de prime abord, exclus d'un plan de carrière systématique. Ceci peut s'expliquer par le fait que les perspectives d'avenir des personnes impliquées sont incertaines à cause de leur statut de séjour en suspens. Mais d'autres mécanismes d'exclusion sont également efficaces. A qualifications égales, les étrangers ont des chances plus faibles d'atteindre une position élevée que les travailleurs suisses, comme le montre l'exemple des frontaliers. Si ces derniers faisaient l'objet de promotions selon le même modèle que les Suisses, 36 pour cent d'entre eux devraient occuper des positions cadres, alors qu'ils ne sont que 29 pour cent.
- **PERFECTIONNEMENT, FORMATION DE RATTRAPAGE:** l'absence d'informations sur les possibilités de perfectionnement et d'offres de formation supérieure limite les possibilités d'une évolution professionnelle ultérieure, la promotion et le changement de place de travail. En l'absence de possibilités de perfectionnement, une discrimination directe de la part de l'employeur peut se manifester. Un problème existe également, en ce sens que les diplômés étrangers, qui seraient nécessaires pour suivre un perfectionnement, ne sont pas reconnus. De même, le financement du perfectionnement représente parfois un problème.
- **RÉSILIATION:** au demeurant, les résiliations sur la base de caractéristiques personnelles, qui n'ont aucune relation avec les rapports de travail (la couleur de la peau, par exemple), sont clairement abusives selon le droit suisse des obligations. Il existe toute-

fois une zone grise, dans le cadre de laquelle de telles résiliations peuvent intervenir. Lorsque, par exemple, on explique à un vendeur à la peau foncée que la clientèle ne l'accepte pas ou lorsqu'une femme est licenciée parce qu'elle ne se conforme pas à l'interdiction de porter un foulard, interdiction dûment consignée dans le règlement d'entreprise.

Perspectives d'action

Les désavantages, dont sont victimes les étrangers dans le cadre de l'accès au marché du travail et de la mobilité professionnelle, sont, en partie, justifiés de manière concrète et peuvent être attribués à des conditions de départ différentes. Les désavantages sont, en partie, l'expression de la discrimination directe et indirecte de ces travailleurs en amont du marché du travail, à la périphérie du marché du travail et dans les entreprises. Si l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle des étrangers doivent être facilités, cela demande, d'une part, des mesures qui fassent disparaître la discrimination et, d'autre part, des mesures qui concourent à améliorer les prédispositions des groupes désavantagés. Ces deux perspectives ne constituent pas une alternative, mais sont nécessaires et se complètent. L'intégration n'est pas possible, aussi longtemps que des entraves discriminatoires subsistent. A elle seule, toutefois, l'élimination de ces entraves ne conduit pas automatiquement à l'intégration. Au contraire, des mesures d'encouragement positives sont nécessaires, mesures qui suppriment les inégalités existantes.

Domaines d'intervention

Sous une perspective orientée vers l'action, on peut décrire trois champs d'intervention:

- Le premier réside dans le passage de la formation scolaire à la formation professionnelle et au marché du travail.
- Le second a trait au perfectionnement, à la promotion de la qualification et à la sortie du chômage.
- Le troisième concerne l'intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Par la suite, dans le cadre de ces champs d'intervention, nous procéderons à une analyse des mesures visant à faciliter l'accès au monde du travail et à améliorer la mobilité professionnelle.

Favoriser l'accès des jeunes

Faciliter aux adolescents d'origine étrangère l'accès au monde professionnel signifie leur apporter un conseil

et un soutien conformes aux groupes cibles et leur proposer des offres de formation professionnelle et des solutions transitoires flexibles.

Choix de la profession et orientation professionnelle

Dans une mesure importante, une formation post-obligatoire contribue aux chances de succès ultérieures dans le marché du travail. Cela signifie, d'une part, que les adolescents et leurs parents doivent être sensibilisés à l'importance d'une formation dans l'enseignement du degré secondaire II et, d'autre part, que les informations nécessaires concernant l'offre et les possibilités de formation soient disponibles sous une forme adéquate. Il est important pour les adolescents d'origine étrangère d'avoir un plan de carrière clair et réaliste, pour lequel ils ont besoin de soutien. Il s'agit, en particulier, de recourir à des mesures visant à soutenir de jeunes migrantes, qui doivent souvent lutter avec un double désavantage sur le plan de l'origine et du sexe, dans le choix et la recherche d'une profession. Mesures:

- Information, consultation, encadrement pour adolescents d'origine étrangère
- Projets de choix d'une profession pour de jeunes migrantes
- Information, consultation pour parents d'origine étrangère

Solutions transitoires et offres de formation transitoire

Les offres de formation transitoire s'adressent à des adolescents qui, une fois leur scolarité obligatoire terminée, ne peuvent s'engager directement dans une formation professionnelle. On peut faire la différence entre des offres axées plutôt sur une direction scolaire ou plutôt sur une direction pratique. En outre, il s'agit de différencier les offres du système d'éducation public des offres conçues dans le cadre de l'assurance-chômage obligatoire (programmes d'intégration professionnelle, semestres de motivation). Il existe un grand nombre d'offres de formation transitoire. Dans ce contexte, la transparence fait défaut et la coordination des offres devrait être améliorée:

- Cours d'intégration
- Autres offres scolaires (10^{ème} année d'école)
- Préapprentissage
- Classes pratiques, années de pratique
- Semestres de motivation, programmes d'intégration professionnelle

Offres de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II

Afin de faciliter l'intégration d'adolescents de langue étrangère doués dans les offres de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II, des mesures appropriées doivent être prises dans les écoles secondaires et dans les écoles du degré diplôme. Mesures:

- Pratique d'admission flexible
- Offres d'encouragement et de soutien

Formation professionnelle

La nouvelle réglementation de la formation professionnelle apporte également des améliorations aux adolescents d'origine étrangère. Dans ce secteur d'activité important, des efforts supplémentaires sont cependant nécessaires. Mesures:

- Formations élémentaires
- Formations élémentaires avec accompagnement, formations élémentaires plus
- Apprentissages plus étendus
- Places de formation dans des entreprises de migrants
- Stages professionnels
- Entreprises d'entraînement
- Programmes d'échange pour apprentis
- Qualification de personnes clé
- Critères de sélection dans le cadre de l'attribution de places d'apprentissage
- Initiatives de recrutement

Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi

Les mesures dans ce champ d'intervention poursuivent deux objectifs: en premier lieu, l'objectif visant à améliorer les prédispositions des étrangers dans le marché du travail et la promotion des qualifications individuelles et, en second lieu, la diminution du chômage.

Promotion de la langue

Promotion des qualifications signifie, de prime abord, promotion de la langue. A part l'offre générale de cours de langue destinés aux allophones, il s'agit de proposer des mesures ciblées censées promouvoir la langue et destinées à des personnes à la recherche d'un emploi, en formation ou exerçant une activité. A part la promotion de la langue de l'endroit, des mesures, censées améliorer les compétences dans la langue originelle, doivent être prises. Il s'agit également de promouvoir le plurilinguisme. Mesures:

- Promotion de la langue axée sur l'apprentissage
- Promotion de la langue axée sur la profession
- Cours de langue pour personnes sans activité rémunérée
- Promotion de la langue dans la langue originelle
- Prise en compte des capacités dans le domaine des langues étrangères lors de décisions de sélection

Perfectionnement et formation de rattrapage

Le perfectionnement orienté vers les qualifications est une mesure importante dans le cadre de l'amélioration des chances dans le marché du travail des personnes d'origine étrangère. Ces chances peuvent également être améliorées grâce à des offres axées sur la profession, plus précisément grâce à la formation de rattrapage. Mesures:

- Perfectionnement orienté, au niveau de l'entreprise, sur les qualifications
- Perfectionnement axé sur les qualifications à l'extérieur des entreprises
- Formation de rattrapage

Service de placement

Dans le domaine du placement, des efforts doivent être entrepris, afin de garantir à tous les demandeurs d'emploi une égalité de traitement lors du placement. Mesures:

- Directives de conduite lors du placement
- Offres d'information et de consultation conformes aux groupes cibles

Programmes de formation et d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, les programmes de formation et d'emploi dans le cadre de l'assurance-chômage obligatoire peuvent être liés à des effets positifs relevant du marché du travail. La chance est offerte, à des étrangers sans formation, en particulier, d'acquérir des qualifications de base dans le domaine professionnel. Mesure:

- Programmes de formation et d'emploi permettant d'accéder à des qualifications

Promotion de l'intégration dans l'entreprise

L'intégration se déroule dans la vie quotidienne de l'entreprise. Il est dans l'intérêt des entreprises de promouvoir activement l'intégration et, ainsi, de mieux utiliser les potentialités des collaborateurs et d'éviter les conflits. Une politique d'égalité des chances efficace au niveau de l'entreprise débute lors de la procédure d'en-

gagement, passe par la pratique de la promotion jusqu'à la protection contre la résiliation abusive.

Procédures de recrutement et d'engagement

Les mesures visent, d'une part, la garantie de procédures non discriminatoires; d'autre part, on exige des mesures positives tendant à éliminer les désavantages dont sont victimes des groupes déterminés de travailleurs. Mesures:

- Initiatives dans le domaine du recrutement
- Etablissement de profils de postes de travail
- Directives de recrutement et de sélection
- Tests d'aptitude adéquats
- Statistiques relatives à la pratique d'engagement

Promotion

De même, lors de l'attribution de places à l'interne, des critères objectifs doivent être déterminants lors de décisions touchant le personnel. A part cela, la mobilité interne doit faire l'objet d'une promotion ciblée. Mesures:

- Directives en matière de pratiques dans le domaine de la promotion
- Programmes de mentoring
- Statistiques relatives aux pratiques dans le domaine de la promotion

Résiliation

Il s'agit, d'une part, de prendre des mesures offrant une protection contre la résiliation abusive; d'autre part, les conditions de travail irrégulières, pour lesquelles aucune protection n'existe contre la perte du travail pour les personnes impliquées, doivent être combattues. Au niveau de l'entreprise, il s'agit de faire connaître, en particulier, quand une résiliation est abusive et de quelle manière il faut procéder dans ce cas. Mesure:

- Information interne, au niveau de l'entreprise, en matière de résiliation et de protection contre la résiliation

Mesures suprasectorielles

Au-delà des champs d'intervention, il est indispensable d'accompagner les mesures par l'information et la sensibilisation, d'offrir une formation aux personnes clé de chaque secteur, de même que vérifier les conditions cadres légales.

Instruments de promotion et d'application de mesures

Divers instruments peuvent soutenir la promotion et l'application des mesures d'intégration et de non-discrimination:

- **CODES DE CONDUITE**, qui incitent à la promotion de l'égalité des chances et à un comportement exempt de discrimination.
- **ACCORDS D'EXPLOITATION ET CCT**, dans lesquels l'égalité des chances et la non-discrimination peuvent être consignées.
- **CERTIFICATION ET RATING**, qui créent pour les entreprises des attraits leur permettant de s'engager en faveur de l'égalité des chances.
- **«MANAGING DIVERSITY»**, une forme de management du personnel qui conçoit la diversité comme une chance.

Faciliter l'accès au marché du travail: une perspective

Afin de promouvoir un accès facilité aux étrangers, il s'agit d'améliorer leurs prédispositions et d'empêcher les désavantages injustifiés dont ils sont victimes. Dans le présent rapport, les champs d'intervention sont mis en évidence et une analyse exhaustive des mesures allant dans ce sens est entreprise. Cette analyse de situation n'est pas finale. Afin d'agir efficacement, il sera important de systématiser plus avant les mesures mises en évidence et de procéder à une évaluation. Les acteurs responsables doivent également être cités et leur rôle concrétisé. Le point de la situation exposé est censé objectiver le débat politique. La Journée nationale «Intégration par le travail?» de la Commission fédérale des étrangers du 7 novembre 2003, doit inciter à un débat constructif.

1 Situation initiale et problématique

La Commission fédérale des étrangers (CFE) a dédié le thème de l'année 2003 au sujet «Intégration et monde du travail». Ce thème a fait l'objet de discussions approfondies lors de la session plénière de la CFE des 14 et 15 mai 2003. L'accès facilité au monde et au marché du travail, de même que l'amélioration de la mobilité professionnelle, ont figuré au centre des débats. En relation avec le thème de l'année et comme base de discussion en vue de la session plénière, la CFE a commandé une étude censée proposer un aperçu de la recherche et de la littérature disponibles en Suisse dans le contexte de la problématique et des possibilités d'intervention. Il s'agit, en outre, de mettre systématiquement en évidence les secteurs et possibilités d'intervention et de mettre en relief les besoins de recherche ultérieurs. Lors de la séance plénière de la CFE, l'étude a servi de point de départ à la discussion du thème de l'année 2003. Avec ce rapport, l'étude se présente dans une forme légèrement revue et complétée.

A ce jour, il n'existe pas d'étude pour la Suisse qui (1) thématise l'accès des étrangers au monde du travail et leur mobilité professionnelle dans toute leur étendue, (2) limite les groupes de problèmes, (3) met systématiquement en évidence des mesures possibles et (4) les débat eu égard à leur mise en œuvre, ainsi que (5) entreprend l'élaboration d'un inventaire de la situation et (6) entreprend une évaluation des mesures déjà existantes. Le présent rapport constitue un premier pas en vue de combler cette faille. Le but du rapport est de désigner les groupes de problèmes existants et, sous forme d'un «inventaire», d'offrir une vue d'ensemble systématique sur les champs d'intervention, mesures possibles et acteurs potentiels.

Dans le *chapitre 2*, nous décrivons tout d'abord la situation des étrangers dans le marché suisse du travail en nous appuyant sur des données de référence statistiques choisies. Le *chapitre 3* limite les champs d'activité. Il décrit les obstacles qui, pour les adultes et les jeunes gens d'origine étrangère, rendent l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle plus difficiles. Des mesures concrètes seront présentées dans le *chapitre 4*, mesures censées faciliter l'accès au marché du travail, rendre possible l'amélioration des qualifications et promouvoir l'in-

tégration dans les entreprises. Dans le sens d'un aperçu et d'une perspective, les champs d'intervention, acteurs et domaines à développer ayant pour but l'amélioration du statut des étrangers dans le marché suisse du travail seront décrits dans le *chapitre 5*.

2 Les étrangers dans le marché du travail

La place de travail constitue un lieu important dans l'optique de l'intégration des étrangers, avec des implications allant au-delà des frontières de la vie professionnelle. Une participation active au marché du travail prend une part déterminante dans le contexte du statut social et des possibilités financières et constitue une condition importante pour une participation à égalité de droits à d'autres secteurs de la vie sociale en qui concerne le logement, les loisirs ou la santé. L'emploi est fortement dépendant d'autres facteurs d'intégration structurelle tels que la formation et le perfectionnement, l'intégration sur le plan culturel (langue) et l'intégration au niveau légal (statut des étrangers). La situation des étrangers concernant l'emploi et les facteurs qui l'influencent se distingue, sous de nombreux aspects, de celle des Suisses. La mise en évidence de ces différences constitue un premier pas important en vue de la mise en évidence de la nécessité d'agir et des domaines d'intervention. La position des étrangers en corrélation avec l'emploi, la formation et la langue sera dès lors exposée dans ce chapitre. Finalement, une courte digression rendra compte des conditions cadres légales qui existent du fait du droit des étrangers, du droit d'asile et de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

Tout d'abord, un mot sur la population résidentielle étrangère en Suisse: à fin 2001, un peu plus de 1,5 million d'étrangers vivaient en Suisse, ce qui correspond à environ un cinquième de la population totale. Nous entendons par là toutes les personnes qui ne sont pas au bénéfice de la nationalité suisse, sans considération du fait qu'elles soient nées en Suisse, depuis combien de temps déjà elles vivent dans notre pays ou quelles sont leurs perspectives de séjour. Si l'on voulait qualifier d'«étranger» celui qui n'est pas né en Suisse, la proportion tomberait à 16 pour cent de la population totale. Si l'on restreignait cette notion aux personnes qui vivent en Suisse en étant au bénéfice d'une autorisation de durée illimitée, la proportion ne serait plus que de 6 pour cent de la population (voir Heiniger et al. 2002).

Une part prépondérante des 1.5 million d'étrangers est au bénéfice de perspectives de séjour durable ou à long terme en Suisse. 7 personnes sur 10 disposent d'une autorisation d'établissement de durée illimitée, 2 per-

sonnes sur 10 disposent d'une autorisation d'établissement de durée d'au moins une année. Restent, dès lors, 3 pour cent qui habitent en Suisse en tant que saisonniers ou en tant que travailleurs avec un contrat de courte durée et 2 pour cent qui font partie du service diplomatique ou des organisations internationales. A fin 2001, 4 pour cent devaient être mis au compte du domaine de l'asile. Parmi ces personnes établies ou en séjour, qui constituent 91 pour cent de la population étrangère, plus de la moitié vivent en Suisse depuis leur naissance ou depuis plus de 15 ans.

A cet endroit, nous devons admettre que les données statistiques représentent toujours une généralisation. Même lorsque la situation des étrangers est considérée de manière différenciée selon des groupes déterminés, ces considérations ne peuvent être généralisées: LA jeune migrante ou CELUI qui exerce une activité rémunérée en provenance de l'Europe méridionale, cela n'existe pas. Une approche des problèmes est possible à l'aide de telles généralisations, la recherche des causes et, plus particulièrement, la mise en œuvre de mesures demandent en définitive une réflexion approfondie avec chaque groupe visé.

2.1 Emploi

Au milieu de 2002, 3.118 millions de Suisses et 1.058 millions d'étrangers exerçaient une activité rémunérée durant au moins six heures par semaine. Un quart de toutes les personnes exerçant une activité rémunérée en Suisse était ainsi de nationalité étrangère. Elles feront, par la suite, l'objet d'une description plus approfondie, description au cours de laquelle nous aborderons également les différences qui existent entre les personnes exerçant une activité rémunérée titulaires ou non d'un passeport suisse (voir *Tableau 1*).

■ **CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET ORIGINE:** 39 pour cent des personnes d'origine étrangère exerçant une activité rémunérée sont des femmes, 61 pour cent des hommes. Avec 46 pour cent, la proportion des femmes est significativement plus élevée chez les Suisses exerçant une activité rémunérée. La proportion de femmes chez les

travailleurs d'origine étrangère varie fortement selon le statut juridique (autorisation de séjour). En particulier, les femmes sont peu représentées parmi les requérants d'asile et chez les saisonniers exerçant une activité rémunérée. On ne trouve pas seulement plus d'hommes parmi les personnes d'origine étrangère exerçant une activité rémunérée que parmi les personnes d'origine suisse exerçant une activité rémunérée, mais également plus de travailleurs plus jeunes. 60 pour cent des étrangers exerçant une activité rémunérée sont âgés de moins de 40 ans; chez les Suisses, il n'y en a que 47 pour cent.

- **STATUT DE SÉJOUR:** parmi les étrangers qui exerçaient une activité rémunérée en Suisse au milieu de 2002, la plupart d'entre eux étaient titulaires d'une autorisation d'établissement permanente (19 pour cent). 16 pour cent viennent travailler en Suisse en faisant la navette, 4 pour cent exercent une activité en tant que saisonniers¹. Les autres catégories d'autorisation de séjour, parmi lesquels les requérants d'asile et les travailleurs avec un contrat de courte durée représentent 4 pour cent des personnes exerçant une activité rémunérée.
- **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL:** le travail à temps partiel est moins répandu chez les travailleurs étrangers que chez les Suisses. Alors que 21 pour cent des étrangers exerçant une activité rémunérée travaillent à temps partiel, cette proportion s'élève à un tiers chez les personnes de nationalité suisses exerçant une activité rémunérée. Cette différence est principalement due aux femmes: 60 pour cent des Suissesses exerçant une activité rémunérée travaillent à temps partiel, quant aux femmes d'origine étrangère elles ne sont que 41 pour cent. Les étrangers exerçant une activité à temps partiel ont effectué en 2000, en moyenne, un nombre d'heures de travail plus élevé que les Suisses. Cela signifie que les travailleurs étrangers, qui exercent une activité à temps partiel, présentent un degré d'emploi plus élevé que les Suisses au bénéfice de rapports de travail à temps partiel.
- **VOLUME DE TRAVAIL:** durant l'année 2001, bel et bien un quart (26 pour cent) de toutes les heures de travail effectuées en Suisse l'ont été par des étrangers. La part au volume de travail est la plus basse dans l'administration publique (5 pour cent), elle est bien plus élevée que la moyenne dans le secteur secondaire (corps d'état de la construction: 37 pour

cent; industrie, alimentation en énergie et adduction d'eau: 34 pour cent). Dans le secteur des services, la vedette est l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration; une heure de travail sur deux est, dans ce cas, effectuée par un travailleur d'origine étrangère. La part de travail d'origine étrangère dans les ménages privés est également très élevée. (39 pour cent).

- **SITUATION PROFESSIONNELLE:** au regard de la situation professionnelle, il existe une forte ségrégation entre les travailleurs d'origine étrangère et les travailleurs suisses. Plus encore que les différences entre les deux groupes de population, ce sont les inégalités qui existent entre les étrangers eux-mêmes qui sont frappantes, si l'on jette un regard sur leur origine. 43 pour cent des travailleurs en provenance d'Etats de l'UE d'Europe septentrionale et occidentale sont actifs dans des postes dirigeants ou dans des professions universitaires. Cette proportion est sensiblement moins élevée si l'on considère les travailleurs en provenance des Etats de l'UE d'Europe méridionale (10 pour cent), les ressortissants d'Etats ne faisant pas partie de l'UE (12 pour cent), mais également si l'on considère les Suisses (23 pour cent). Inversement, 11 pour cent des travailleurs en provenance des Etats de l'UE situés au Sud et d'Etats ne faisant pas partie de l'UE exercent une activité de travailleurs auxiliaires. Chez les personnes d'Europe septentrionale et occidentale, on n'en compte purement et simplement que 3 pour cent, chez les Suisses 4 pour cent.

Chômage et pauvreté

De grandes différences existent également entre la population étrangère et indigène en ce qui concerne le chômage et la pauvreté.

- **CHÔMAGE:** en juillet 2003, selon les statistiques du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), 58 275 étrangers étaient enregistrés au chômage. Cela correspond à 41 pour cent de tous les chômeurs enregistrés en Suisse. Le taux de chômage de la population active étrangère (6.5 pour cent) était sensiblement supérieur à celui des Suisses (2.7 pour cent). Cela tient, d'une part, au fait que les branches qui sont particulièrement touchées par le chômage présentent des pourcentages élevés d'étrangers. D'autre part, les travailleurs étrangers disposent tendanciellement d'un niveau de formation inférieur, ce

¹ Depuis l'entrée en vigueur de l'Accord bilatéral sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE le 1^{er} juin 2002, il n'est plus établi de nouvelles autorisations de séjour pour saisonniers.

Tableau 1: Caractérisation des personnes exerçant une activité rémunérée d'origine suisse et étrangère

	Actifs Suisses/esses	Actifs Etrangers/ières	Actifs Total
Sexe 2002 (SPA0; Moresi 2003a)			
Hommes	53.7%	61.2%	55.6%
Femmes	46.4%	38.8%	44.5%
Total	100%	100%	100%
Pourcentage par rapport à tous les actifs	74.7%	25.3%	100%
Age 2002 (SPA0; Moresi 2003a)			
15–24 ans	13.8%	14.2%	13.9%
25–39 ans	33.4%	45.5%	36.5%
40–54 ans	35.4%	31.4%	34.4%
55–64 ans	14.5%	8.3%	12.9%
65 ans et plus	3.0%	0.7%	2.4%
Total	100%	100%	100%
Statut des étrangers 2002 (SPA0; Moresi 2003b)			
Personnes établies (permis C)		58.0%	
Personnes titulaires d'une autorisation à l'année (permis B)		19.4%	
Saisonniers/ières (permis A)		2.4%	
Frontaliers/ières (permis G)		15.8%	
Travailleurs/euses avec un contrat de courte durée (permis L)		3.0%	
Autres (domaine de l'asile, ambassades suisses)		1.3%	
Total		100%	
Professions exercées 2001 (ESPA; OFS 2002b)			
Cadres	6.1%	3.6%	5.6%
Professions universitaires	16.8%	14.6%	16.3%
Techniciens/iennes et professions de même niveau	22.0%	14.3%	20.3%
Personnel administratif, employés de commerce	14.7%	10.3%	13.8%
Professions dans le secteur tertiaire et dans la vente	11.9%	15.6%	12.7%
Travailleurs dans l'agriculture	5.4%	1.6%	4.6%
Professions artisanales et apparentées	13.6%	20.8%	15.1%
Assembleurs/euses et conducteurs/trices de machines	3.9%	8.5%	4.9%
Auxiliaires	4.7%	10.2%	5.9%
Aucune indication/Ne sait pas	0.8%	0.0%	0.7%
Total	100%	100%	100%
Volume de travail annuel 2001 (SVOLTA; Moresi 2003b)	74.0%	26.0%	100%
Pourcentage du volume de travail réalisé selon branches économiques 2001			
Industrie de l'hôtellerie et de la restauration	47.4%	52.6%	100%
Ménages privés	60.7%	39.3%	100%
Industrie du bâtiment	63.0%	37.0%	100%
Industrie; alimentation en énergie et adduction d'eau	65.7%	34.3%	100%
Total	73.6%	26.4%	100%
Santé publique et affaires sociales	74.6%	25.4%	100%
Autres prestations de services	76.1%	23.9%	100%
Commerce; service des réparations	74.3%	25.7%	100%
Immobilier, location, informatique, F&E	77.0%	23.0%	100%
Transport et télécommunications	81.1%	18.9%	100%
Activités financières et assurances	82.8%	17.2%	100%
Enseignement	86.4%	13.6%	100%
Agriculture et sylviculture	93.9%	6.1%	100%
Administration publique	94.9%	5.1%	100%

Légendes concernant les sources: SPA0 (Statistique de la population active occupée) / ESPA (Enquête suisse sur la population active). En ce qui concerne les données relatives aux étrangers, seule est enregistrée dans l'EPA la population résidentielle permanente, c'est-à-dire sans les saisonniers, frontaliers/ières, travailleurs/euses avec autorisation de séjour de courte durée et requérants d'asile) / SVOLTA (Statistique du volume du travail).

qui augmente par ailleurs les risques de chômage. Les femmes d'origine étrangère sont particulièrement touchées par le chômage.

Considéré à plus long terme, il se confirme que l'activité lucrative des étrangers dépend fortement de l'état de la conjoncture (voir Bentz 2003). En comparant l'origine et le sexe, les ressortissantes étrangères s'en tirent le moins bien, ce sont elles qui sont les plus menacées de chômage lors de ralentissements de la conjoncture. Elles représentent, dès lors, un groupe à risques susceptible d'être touché plus facilement par le chômage.

- **PAUVRETÉ ET WORKING POORS:** les étrangers sont également, de manière significative, plus fréquemment touchés par une insuffisance de revenus que les Suisses (Heiniger et al. 2002). On trouve, en particulier, des taux de pauvreté élevés chez les ressortissants d'Etats ne faisant pas partie de l'UE (16 pour cent contre 10 pour cent pour la moyenne de l'ensemble de la population). De manière sensiblement plus fréquente, les étrangers se trouvent dans la situation de Working Pools, cela signifie que leurs ressources de ménage se situent, en dépit de l'activité lucrative, en dessous du seuil de pauvreté. En 2002, 11 pour cent de la population étrangère émergeait au nombre des Working Pools, alors qu'ils n'étaient que 5 pour cent (Crettaz 2003) chez les Suisses. Dans ce cas également, la situation difficile des ressortissants étrangers doit être attribuée, pour une grande part, au pourcentage élevé de personnes n'ayant pas bénéficié d'une formation obligatoire et, également, à la forte présence dans les branches typiques à bas salaires telles l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration, la vente et le commerce de détail ou encore la mise en œuvre des textiles (voir Streuli/Bauer 2002).

2.2 Formation et perfectionnement

Afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté en ce qui concerne les notions utilisées dans ce rapport, la *Figure 1* donne un aperçu simplifié de la structure du système d'éducation suisse.

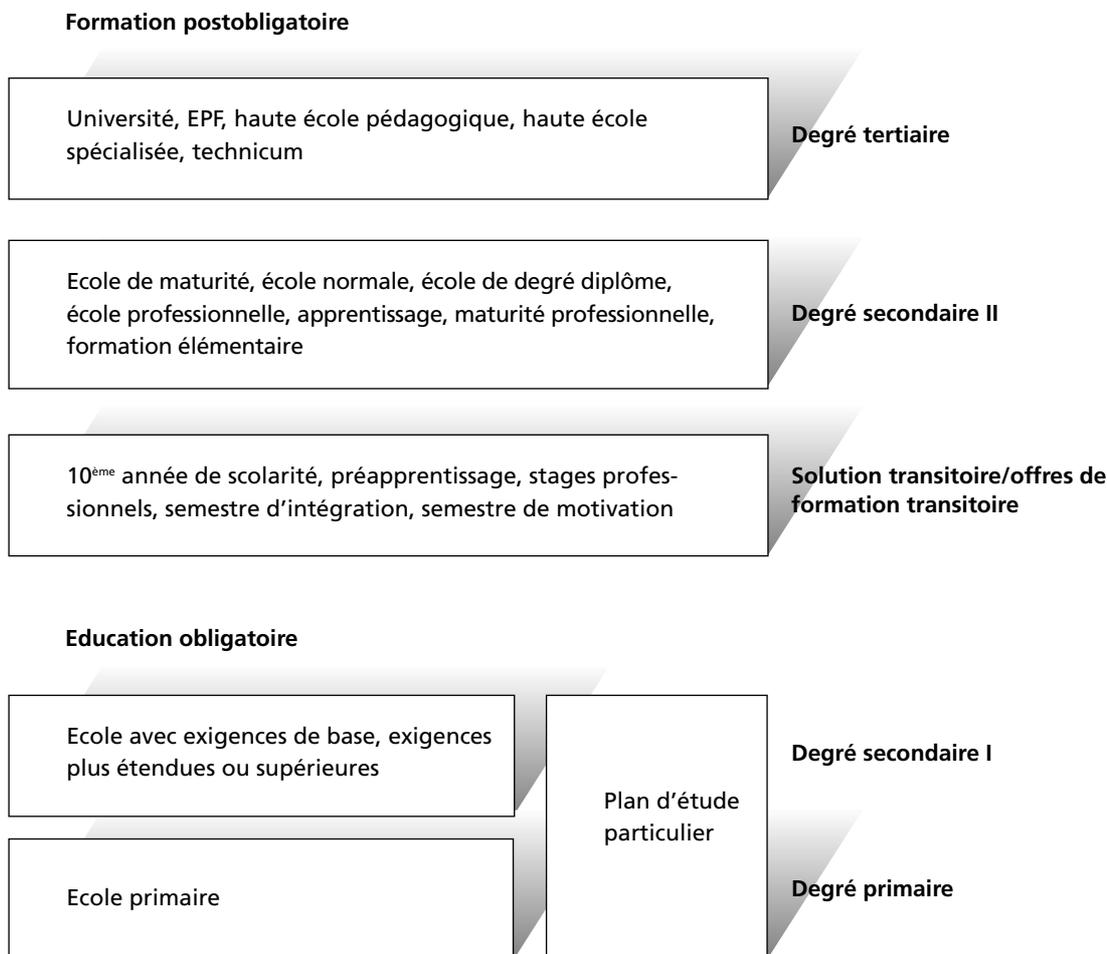
- **NIVEAU DE FORMATION:** 8 personnes sur 10 âgées de 25 à 64 ans en Suisse ont accompli une formation postobligatoire. Ou, exprimé en d'autres termes: 2 personnes sur 10 n'ont suivi aucune formation subséquente après la scolarité obligatoire. Chez les étrangers, cette part représente 36 pour cent, chez les personnes de nationalité suisse, elle est sensiblement plus faible avec 14 pour cent (voir tableau 2). L'absence d'une formation postobligatoire recèle un risque élevé de se voir exclu du marché du travail régulier ou de devoir effectuer des travaux mal payés et peu sûrs dans le marché du travail irrégulier. De plus, les personnes qui ne sont pas au bénéfice d'une formation obligatoire sont, plus que toutes les autres, pauvres et sujettes à l'indigence, ainsi que l'ont démontré les études de Streuli/Bauer (2002, 2001) consacrées aux Working Pools.

A l'intérieur de la population étrangère, il existe à nouveau un important déficit de formation selon l'origine. Une personne sur deux, qui est venue en Suisse en provenance d'un pays d'Europe méridionale, ne dispose pas d'une formation postobligatoire. Chez les étrangers des autres Etats, cette proportion est de 15 pour cent, elle se situe donc au même niveau que celle des Suisses. Contrairement aux Suisses, un nombre sensiblement plus élevé de ces ressortissants étrangers (44 pour cent) ont une formation de degré tertiaire. Chez les personnes d'Europe méridionale il s'agit de 1 personne sur 10. Même si un important déficit de formation existe entre ces deux groupes d'étrangers, il est toutefois important de voir que la plus grande partie des deux groupes (40 pour cent) dispose d'un niveau de formation intermédiaire.

Un coup d'œil, en détail, sur les diplômes permet encore d'expliquer le fait que les ressortissants étrangers sont représentés d'une manière supérieure à la moyenne aux deux pôles de l'échelle du niveau de formation. Ils ont, d'une part, dans une mesure supérieure à la moyenne, fréquenté l'école primaire (10 pour cent contre 1 pour cent), disposent également le plus souvent d'un diplôme avec doctorat (3 pour cent contre 2 pour cent).

- **PERFECTIONNEMENT:** la participation aux cours de perfectionnement est dépendante, entre autres, du niveau de formation et du statut dans le marché du travail. Les personnes bénéficiant d'un niveau de formation plus élevé fréquentent plus souvent des

Figure 1: Le système d'éducation en Suisse



Source: propre représentation

Tableau 2: Niveau d'éducation de la population résidentielle permanente (25 à 64 ans) 2001

	Total	Suisses/esses	Etrangers/ères	Europe méridionale	Autres
Personnes, total	4 014 000	3 142 000	872 000	507 000	365 000
Niveau d'éducation					
Aucune éducation postobligatoire	19%	14%	36%	51%	15%
Degré secondaire II	56%	60%	40%	40%	41%
Degré tertiaire	25%	26%	24%	9%	44%

Source: ESPA 2001, tiré de: Heiniger et al. 2002, 125.

Explications: les indications se réfèrent aux personnes âgées de 25 à 64 ans. En règle générale, ce groupe de population a terminé sa première formation et se trouve à la disposition du marché du travail. Font partie des pays d'Europe méridionale, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, les Etats de l'ancienne Yougoslavie, la Grèce et la Turquie.

cours de perfectionnement, de même les actifs suivent plus fréquemment des cours de perfectionnement que ceux qui n'exercent pas d'activité rémunérée. Cela signifie que le perfectionnement renforce l'égalité face au niveau de formation existant et que les ressortissants étrangers sont globalement plus fortement touchés, étant donné qu'ils bénéficient d'un niveau de formation plus faible et sont plus souvent au chômage. En ce qui concerne la participation aux cours de perfectionnement, on constate également des différences non négligeables entre la population

suisse et la population étrangère exerçant une activité lucrative (voir *Tableau 4*). Alors qu'en l'an 2000, à peine la moitié des personnes de nationalité suisse exerçant une activité ont fréquenté un cours de perfectionnement, les actifs d'origine étrangère étaient juste un tiers. 17 pour cent des actifs d'origine étrangère ont suivi, en 1999, un cours de perfectionnement, qui s'est déroulé intégralement ou en partie durant les heures de travail ou aux frais de l'employeur, ou qui a été organisé par l'employeur. Parmi les actifs suisses, il y en a eu 31 pour cent.

Tableau 3: Formation la plus élevée achevée dans le cadre de la population résidentielle permanente (25 à 64 ans 2002)

	Suisses/esses	Etrangers/ères
Formation la plus élevée achevée		
Ecole primaire ou aucune école	1%	10%
Degré secondaire I (école obligatoire)	12%	24%
Degré secondaire II: formation professionnelle	52%	35%
Degré secondaire II: formation générale	9%	8%
Formation professionnelle supérieure	10%	5%
Université: licence, diplôme	14%	15%
Université: doctorat	2%	3%

Source: ESPA 2002, tiré de: Borkowsky 2003, 13.

Tableau 4: Participation de la population active suisse et étrangère à des cours de perfectionnement

	Total	Suisses/esses	Etrangers/ères
Participation à des cours de perfectionnement en 2000			
Taux de participation, total	45.8%	49.2%	32.3%
Cours professionnels	37.7%	40.6%	26.2%
Cours généraux	11.6%	12.7%	6.9%
Participation à des cours professionnels selon des thèmes en 1999			
Informatique	11.6%	12.7%	7.2%
Langues	4.2%	4.3%	3.7%
Cours de cadres	3.7%	3.8%	3.1%
Santé et médecine	3.3%	3.4%	3.0%
Production industrielle	2.9%	3.2%	1.6%
Formation de la personnalité	2.9%	3.3%	1.6%
Participation à un perfectionnement soutenu par l'entreprise 1999	28.3%	31.1%	17.3%

Source: Enquête suisse sur la population active ESPA, tiré de: Lischer 2001. Base: actifs (20-74 ans).
Cours professionnels: cours qui, pour l'essentiel, sont fréquentés pour des raisons professionnelles. / Perfectionnement soutenu au niveau de l'entreprise: cours qui sont fréquentés, intégralement ou partiellement, durant les heures de travail ou aux frais de l'entreprise, ou qui sont organisés par l'entreprise.

2.3 Langue

L'intégration linguistique des étrangers s'est nettement améliorée au cours des années 1990. 62 pour cent d'entre eux ont indiqué une des langues nationales comme langue principale lors du Recensement de la population 2000, c'est-à-dire la langue dans laquelle ils pensent et celle qu'il maîtrisent le mieux (OFS 2002a). En 1990, cette part n'était que de 57 pour cent.

Chez les étrangers *nés à l'étranger*, entre 30 et 35 pour cent des personnes en provenance des Etats de la nouvelle Yougoslavie, du Portugal, d'Espagne, de Turquie et des Etats de l'Europe centrale citent une langue nationale comme langue principale. Chez les personnes nées au Sri Lanka, la proportion est d'un quart.

Il en va différemment de la seconde génération, plus précisément des étrangers qui sont *nés en Suisse*. Entre 70 et 80 pour cent des personnes originaires d'Espagne, de Tchéquie et de Hongrie citent une langue nationale comme langue principale. Chez les membres de la seconde génération du Portugal, de Turquie et des Etats de l'ancienne Yougoslavie, la proportion est de 60 à 65 pour cent. La proportion est à nouveau comparativement basse chez les personnes originaires du Sri Lanka nées en Suisse. Dans ce contexte, il faut mentionner que presque tous les étrangers nés en Suisse, qui ne parlent aucune langue nationale, sont encore en âge préscolaire.

Parmi les 0.4 million de Suisses qui sont nés à l'étranger, une grande majorité, 84 pour cent, parle une langue nationale. Les Suissesses et des Suisses qui ne parlent aucune langue nationale sont en majorité des conjointes et des conjoints venant de l'étranger.

2.4 Femmes et adolescents

La situation de la population active féminine d'origine étrangère et des adolescentes d'origine étrangère, qui sont en train d'accéder au monde du travail ou se trouvent déjà dans la vie active, fera l'objet d'une attention particulière par la suite.

2.4.1 Femmes d'origine étrangère dans la profession et dans l'éducation

Chez les femmes d'origine étrangère, les désavantages dus à l'origine et au sexe ont un effet cumulatif dans la vie active. Ce préjudice se reflète dans différents domaines de l'emploi et de la formation.

Activité lucrative

A peine 4 actifs d'origine étrangère sur 10 sont des femmes. Cette proportion varie néanmoins fortement selon le type d'autorisation de séjour (Heiniger et al. 2002). Chez les requérants d'asile exerçant une activité rémunérée, la proportion des femmes est de 27 pour cent, chez les actifs au bénéfice d'une autorisation de séjour pour saisonnier d'un quart à peine. Parmi les femmes d'origine étrangère qui vivaient à une occupation en 2001, 8 sur 10 travaillaient dans le secteur tertiaire, 4 sur 10 avaient un emploi à temps partiel. En ce sens, elles se différencient fortement des hommes, ces derniers étant beaucoup moins fréquemment occupés dans le secteur tertiaire et ne travaillant pour ainsi dire pas à temps partiel. Ainsi, la situation des femmes d'origine étrangère est plutôt comparable à celle des femmes suisses. Toutefois, des différences subsistent par rapport aux femmes suisses, par exemple dans la possibilité de travailler à temps partiel. De telles différences apparaissent également chez les femmes ayant des enfants et qui exercent une activité rémunérée (voir Haug 1995). En comparaison avec les Suissesses, les mères d'origine étrangère exercent plus souvent une activité rémunérée et travaillent plus souvent à temps complet, même lorsque les enfants sont en bas âge. De plus, elles peuvent moins profiter des horaires de travail mobiles et flexibles que les Suissesses. Les données du Recensement de la population 1990² parlent d'elles-mêmes: alors que 12 pour cent de toutes les mères d'origine suisse et étrangère travaillent à plein temps, cette proportion est de 55 pour cent chez les Portugaises.

Chômage

Le double désavantage résultant du sexe et de l'origine se reflète, en particulier, dans le cas du chômage: les femmes sont plus fortement touchées par le chômage que les hommes (2.4 pour cent contre 1.7 pour cent), les travailleurs étrangers plus fortement que les Suisses (4.1 pour cent contre 1.4 pour cent). Le taux de chômage le plus élevé, avec 5.8 pour cent, touche les femmes d'origine étrangère. Dans une mesure supérieure à la moyenne, les femmes d'origine étrangère sont fréquemment touchées par l'expiration des droits aux allocations (voir Aeppli/Hoffmann/Theiss 1998). Elles courent un risque plus élevé de se retrouver au chômage et, lorsqu'elles sont effectivement au chômage, elles y restent également pour une durée supérieure à la moyenne. Ceci est généralement exact pour les femmes, mais si vous êtes une étrangère, la chance d'accéder à nouveau à une activité lucrative est plus faible que pour les Suissesses qui sont au chômage.

² Des évaluations correspondantes du Recensement de la population 2000 n'ont pas encore été publiées.

Formation

Si l'on tient compte de toutes les autres combinaisons mettant en jeu le sexe et l'origine, les femmes d'origine étrangère ont généralement le niveau de formation le plus bas. Un coup d'œil sur le niveau de formation des étrangères exerçant une activité rémunérée met néanmoins en relief de grandes différences à l'intérieur des divers groupes d'étrangères (Heiniger et al. 2002). Alors que seulement 15 pour cent des femmes en provenance des Etats d'Europe septentrionale et occidentale n'ont aucune formation postobligatoire, 6 femmes sur 10 en provenance d'Etats méridionaux sont dans le même cas.

Les différences esquissées indiquent que la réalité des femmes d'origine étrangère est plus complexe qu'elle n'est présentée dans le débat politique et économique. Ceci est en corrélation avec le fait qu'il existe toujours un déficit en ce qui concerne l'analyse de la multiplicité des modes de vie des étrangères en Suisse. Le projet «Soziale Integration und Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz»³, dans le cadre du Programme national de recherche PNR 51, est censé apporter une contribution au colmatage de cette lacune. Au cours de cette étude, le processus de l'intégration sociale et de l'exclusion sociale de deux groupes de migrantes sera étudié, groupes qui se différencient en ce qui concerne l'origine nationale, les caractéristiques ethnoculturelles et les capacités professionnelles. Les études de cas engloberont d'une part des femmes d'origine latino-américaine et d'autre part des musulmanes de différents pays. L'étude présentée essentiellement de manière qualitative sera complétée par des analyses quantitatives émanant de la statistique annuelle de la population.

Les caractères distinctifs auxquels on recourra pour expliquer les situations différentes dans lesquelles se trouvent des travailleuses indigènes et étrangères, à savoir le sexe, l'origine nationale, le statut social, peuvent interagir de manière complexe. Les mécanismes de cette interaction n'ont été étudiés que de manière insuffisante jusqu'à ce jour. Ceci est valable, également, en ce qui concerne les multiples désavantages dont sont victimes les femmes appartenant à des minorités ethniques. Les études sociologiques ou économiques en relation avec la thématique se limitent souvent à l'analyse de caractères individuels. Il n'est cependant pas possible d'appréhender le phénomène des multiples désavantages dans toute sa complexité et nous manquons, dès lors, d'indications permettant de dire où des mesures d'intégration pourraient être appliquées avec efficacité.

2.4.2 Adolescents étrangers

Lorsqu'il est question d'adolescents étrangers, il faut être conscient qu'eux également constituent un groupe homogène. Parmi eux, il y en a qui sont venus s'établir en Suisse dans leur enfance ou dans leur jeunesse et d'autres, qui sont nés en Suisse, c'est-à-dire des adolescents de la seconde ou de la troisième génération d'étrangers. Il s'agit également de faire la différence entre les perspectives différentes qui ont trait aux pays de migration «anciens» et «plus récents».

Font partie de la seconde génération d'étrangers, au sens restreint du terme, les enfants d'étrangers, qui sont nés en Suisse et bénéficient toujours d'une nationalité étrangère, que ce soit de leur propre volonté ou de l'accès difficile à la nationalité suisse. Ceux qui font partie de la seconde génération d'étrangers, ceux qui ont donc passé par le système scolaire et le système de formation suisses, bénéficient du point de vue de la formation et de la formation professionnelle d'une situation de départ meilleure que leurs parents, ainsi que le démontre l'interprétation du Recensement de la population 1990⁴ de Haug (1995). Ils sont également plus proches des Suisses dans le marché du travail que ce n'était le cas pour la génération de leurs parents. L'étude de Bolzman/Fibbi/Vial (2003a), étude qui a été consacrée, dans le cadre du PNR 39, à l'intégration des membres de la seconde génération de familles italiennes et espagnoles, corrobore cette observation.⁵ La seconde génération est considérée de manière plus différenciée dans l'étude que dans le recensement de la population et se réfère, en général, à des adolescents issus de la migration. Dans ce contexte, cela veut dire tous les enfants nés en Suisse de ressortissants étrangers, indépendamment du fait qu'ils soient naturalisés ou non. Les voies de formation de ces adolescents se différencient à peine de celles des adolescents suisses. Conséquence, contrairement à leurs parents, ils ne sont presque plus touchés par la ségrégation dans le marché du travail.

Seulement 2 pour cent des adolescents de la seconde génération interrogés dans le cadre de l'étude de Bolzman/Fibbi/Vial ne bénéficient pas d'une formation postobligatoire, ce pourcentage est inférieur à celui que l'on rencontre chez les adolescents suisses (8 pour cent). Ils sont bien représentés dans l'enseignement secondaire supérieur (61 pour cent), ont un bon accès aux formations tertiaires (32 pour cent) et aux études universitaires (22 pour cent). Frappante est la grande différence qui existe entre

³ «Soziale Integration und Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz», projet No 69125, déposé par Yvonne Riaño (Université de Berne).

⁴ Des interprétations correspondantes du recensement de la population 2000 n'ont pas encore été publiées.

⁵ Dans le cadre de l'étude, environ 400 jeunes adultes issus de la migration (origines espagnole et italienne), âgée de 18 à 35 ans, ont été interrogés par téléphone dans les villes de Genève et Bâle. En tant que groupe comparatif, 200 jeunes Suissesses et Suisses ont été interrogés. Contrairement aux interprétations du recensement de la population, aussi bien des membres de la seconde génération naturalisés que non naturalisés ont été intégrés lors de l'étude.

adolescents naturalisés et non naturalisés. Alors que chez les adolescents naturalisés 41 pour cent sont au bénéfice d'une formation de degré tertiaire, ils ne sont que 26 pour cent chez les adolescents sans passeport suisse.⁶

Diverses études réalisées en Europe mettent en évidence que l'intégration des membres de la seconde génération dans le marché du travail a lieu plus tôt que celle des adolescents suisses, qu'ils sont plus fortement touchés par le chômage et qu'ils embrassent des professions, au demeurant plus qualifiées que celles de leurs parents, mais moins qualifiées que celles des adolescents de nationalité suisse. Ces constatations n'ont pas trouvé de confirmation dans l'étude de Bolzman/Fibbi/Vial. La grande majorité des adolescents, de même que les jeunes Suisses, entre dans la vie professionnelle entre 18 et 24 ans et le chômage les touche dans la même mesure que leurs collègues suisses du même âge. De même que ces derniers, ils disposent d'un contrat de travail de durée indéterminée. La seule différence marquante réside dans l'emploi dans le secteur public: environ un quart des membres de la seconde génération a un emploi dans ce secteur, alors que c'est le cas pour près de 40 pour cent des jeunes adultes d'origine suisse.

S'il faut tirer des conclusions de ces résultats, il ne faut pas oublier de tenir compte du fait que l'étude se réfère à des groupes établis de migrants et que, de plus, elle a été réalisée dans des villes (Genève et Bâle) qui se distinguent par un système de formation d'avant-garde et convivial à l'égard des étrangers. L'intégration n'est pas, sans autre, une histoire à succès pour tous les adolescents d'origine étrangère, ainsi que diverses études donnent à entendre (entre autres Bolzman 1996; Hämig 2001; OFS/CDIP 2002).

Adolescents en provenance des «nouveaux» pays de migration

Pour les adolescents issus des «nouveaux» pays de migration, le processus d'intégration se déroule sensiblement plus lentement, ainsi que le démontrent les données suivantes relatives à l'année 2001 (voir Lischer 2003): après avoir terminé la période de scolarité, environ trois quarts de tous les jeunes âgés de 16 à 20 ans suivent une formation. Ce taux de participation dans l'enseignement du degré secondaire II est toutefois très variable selon la nationalité des adolescents: alors que le taux chez les jeunes Suisses, respectivement chez les adolescents en provenance d'Italie ou d'Espagne, se situe à 77, respectivement 76 pour cent, il est de 47 pour cent

chez les adolescents issus du second mouvement migratoire en provenance du Portugal, de la Turquie et de l'ancienne Yougoslavie. En ce qui concerne le type de formation, ce groupe se démarque clairement des adolescents suisses: 9 pour cent d'entre eux passent par une formation élémentaire ou un préapprentissage. Chez les adolescents suisses, ils sont 2 pour cent. Les premiers résultats de l'étude longitudinale TREE expliquent également que pour tous les adolescents en provenance des «nouveaux» pays de migration un risque plus élevé existe, après la sortie de l'école, de se voir éjecter des structures de la formation postobligatoire, respectivement de ne pas être en mesure de s'y faire une place (à ce sujet, voir sous-chapitre 3.3.1.1).

Jeunes migrantes

Une attention spéciale doit être vouée aux jeunes migrantes, parmi lesquelles une proportion particulièrement élevée reste sans formation postobligatoire. Une évaluation à l'attention de la Conférence suisse des délégués à l'égalité entre femmes et hommes a révélé que pour la Suisse dans son ensemble, 11 pour cent des jeunes âgés de 17 à 24 ans n'ont aucune formation postobligatoire (voir Conseil d'Etat du canton de Bâle-Ville 2000). Chez les jeunes Suisses, ce chiffre est de 5 pour cent, chez les Suissesses deux fois plus élevé (10 pour cent). Chez les jeunes étrangers, la proportion est de 15 pour cent, elle est presque deux fois plus élevée chez les jeunes étrangères, plus précisément 28 pour cent.⁷

Globalement, pour faire un bilan, la situation des jeunes étrangères et étrangers peut être caractérisée comme suit: ces derniers sont représentés dans une mesure inférieure à la moyenne dans les types d'école voués à la culture générale, présents dans une mesure supérieure à la moyenne dans la formation professionnelle et, sur la base du taux plus élevé de jeunes sans formation postobligatoire, confrontés de manière plus rude à l'insécurité sociale (voir CDIP 2000). Dans ce contexte, il y a cependant de grandes différences entre les adolescents faisant partie de groupes établis de migrants et ceux en provenance des «nouveaux» pays d'immigration, de même qu'entre les étrangères et les étrangers.

2.5 Digression: législation relative à la loi sur les étrangers et marché du travail

Près d'un quart des personnes exerçant une activité rémunérée dans le marché suisse du travail sont des étrangers. Leur admission au marché du travail est réglée par

⁶ Cette différence renvoie au fait qu'à l'intérieur de la seconde génération, il existe un clivage entre les naturalisés et les «Etrangers/ères» (voir Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Les membres naturalisés de la seconde génération sont issus de familles au bénéfice d'un niveau d'éducation et d'un statut professionnel plus élevés. Ils ont une autre carrière sociale et une autre identité culturelle que de jeunes adultes qui renoncent à la naturalisation.

⁷ Il n'apparaît pas dans la source à quelle année les données se réfèrent.

un arsenal législatif complexe basé sur le droit des étrangers et le droit d'asile, de même que sur l'accord bilatéral relatif à la libre circulation des personnes avec l'UE.

Les conditions de séjour et de travail de 55 pour cent de la population étrangère résidant en Suisse sont réglées par l'Accord sur la libre circulation des personnes, cette population est composée de personnes faisant partie d'Etats de l'UE et de l'AELE. 31 pour cent de la population résidentielle étrangère viennent du reste de l'Europe, 14 pour cent des autres Etats. Les dispositions du droit des étrangers et du droit d'asile sont valables pour ces derniers.

2.5.1 Dispositions dans le cadre de la libre circulation des personnes

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} juin de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP),⁸ les ressortissants d'Etats de l'UE sont soumis aux mêmes conditions d'emploi et de travail que les citoyens suisses et les étrangers établis. Les dispositions sont également valables pour les ressortissants des Etats de l'AELE, de la Norvège, de l'Islande et de la Principauté du Liechtenstein. Ces dispositions sont également appliquées aux ressortissants d'Etats tiers, ressortissants qui, sur mandat d'une entreprise avec siège au sein de l'UE/AELE, fournissent, à titre temporaire, des prestations en Suisse (travailleurs détachés). Le droit relatif au libre passage est complété, entre autres, par la reconnaissance réciproque des diplômes professionnels et par la coordination en matière de systèmes d'assurances sociales.

Jusqu'à la mise en œuvre intégrale de la libre circulation des personnes, un *délai de transition* de douze ans est prévu (voir Bureau de l'intégration 2002). Pour les travailleurs des Etats de l'UE/AELE, le délai transitoire est de cinq ans. Durant cette période, l'accès au marché du travail reste partiellement réglementé. Après sept ans, la Suisse décide de la prorogation de l'accord. En cas de décision positive, la libre circulation, dans son intégralité, entre en vigueur.

Introduction par étape de la libre circulation des personnes

- **ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD SUR LA LIBRE CIRCULATION:** les ressortissants de l'UE/AELE disposent, en principe, d'un droit de séjour et d'exercice d'une activité rémunérée en Suisse. Au cours des deux premières années, les travailleurs indigènes continueront d'être assurés de bénéficier d'une priorité dans le cadre de l'accès au marché du

travail (priorité de la main d'œuvre indigène) et le contrôle des salaires et des conditions de travail reste en vigueur.

- **APRÈS DEUX ANS:** suppression de la priorité de la main d'œuvre indigène, ainsi que du contrôle des salaires et des conditions de travail. Poursuite des mesures d'accompagnement: introduction de mesures de protection (conditions minimales en matière de conditions de travail et de salaire) en faveur de travailleurs étrangers qui effectuent des prestations des services pour une entreprise étrangère en Suisse; déclaration de force obligatoire de conventions collectives de travail facilitée en cas de dumping salarial abusif dans une branche; possibilité de fixation de salaires minimaux par la Confédération et les cantons dans les secteurs ne bénéficiant pas de conventions collectives de travail.
- **APRÈS CINQ ANS:** introduction de la libre circulation des personnes «à l'essai». Suppression des contingents en vigueur pour citoyens de l'UE/AELE en Suisse. Introduction d'une clause de sauvegarde unilatérale pour la Suisse en cas d'augmentation de l'immigration. Suppression des zones frontières pour les frontaliers.
- **APRÈS SEPT ANS:** expiration de l'accord: prorogation tacite de l'accord par l'UE et prorogation de l'accord du côté suisse par l'intermédiaire d'un arrêté fédéral soumis au référendum.
- **APRÈS DOUZE ANS:** En cas de prorogation de l'accord après sept ans, la libre circulation intégrale pour la Suisse et l'UE entrera en vigueur après douze ans.

Quelles sont les incidences de l'accord sur la libre circulation pour les personnes exerçant une activité lucrative? En principe, les ressortissants des Etats de l'UE/AELE sont au bénéfice des mêmes conditions d'emploi et de travail que les Suisses et les étrangers établis en Suisse. Ils ne peuvent être l'objet de discrimination d'après le principe de la priorité de la main d'œuvre indigène.

Dispositions concernant l'activité lucrative

- **MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNELLE:** il est possible, en tout temps, de changer de domicile et de place de travail.
- **DROIT À L'EXERCICE D'UNE PROFESSION INDÉPENDANTE:** l'activité lucrative indépendante

⁸ Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats-membres, d'autre part, sur la libre circulation, accord signé le 21 juin 1999, entré en vigueur le 1^{er} juin 2002.

ne requiert aucune autorisation d'établissement. Des limitations subsistent pour les professions réglementées par la loi (voir ci-dessous).

- **RECONNAISSANCE RÉCIPROQUE DES DIPLÔMES:** l'exercice en Suisse d'une profession réglementée nécessite la justification d'un diplôme reconnu.
- **REGROUPEMENT FAMILIAL:** le regroupement familial est autorisé pour les personnes exerçant une activité lucrative, indépendamment de la durée de séjour. Les conjoints/tes et les enfants sont autorisés à exercer une activité lucrative en Suisse.
- **DROIT DE SÉJOUR ÉGALEMENT EN L'ABSENCE D'ACTIVITÉ LUCRATIVE:** le droit de demeurer existe également en cas d'incapacité de travail temporaire (maladie, accident), de même qu'en cas de chômage involontaire.
- **SOUTIEN LORS DE RECHERCHE DE TRAVAIL ET SERVICE DE PLACEMENT:** les demandeurs d'emploi n'ont besoin d'aucune autorisation de séjour durant les trois premiers mois. Si la recherche de travail dure plus longtemps, il est possible de prolonger l'autorisation aux fins de recherche d'emploi jusqu'à une année, pour autant que les efforts de recherche puissent être prouvés. Il n'existe pas de droit à l'aide au placement de la part des offices cantonaux du travail.

Le séjour de ressortissants de l'UE/AELE est réglé par diverses autorisations.

Autorisations de séjour dans le cadre de l'ALCP

- **AUTORISATION DE COURTE DURÉE (AUTORISATION L-CE):** est octroyée pour des contrats de travail d'une durée inférieure à une année. La validité se base sur la durée du contrat de travail.
- **AUTORISATION DE LONGUE DURÉE (AUTORISATION B-CE):** est octroyée pour des contrats de travail d'une durée de plus d'une année. Remplace l'autorisation de séjour à l'année (permis B), de même que l'autorisation de courte durée (permis L), avec la durée de plus de douze mois. La validité est de cinq ans.

- **AUTORISATION FRONTALIÈRE (AUTORISATION G-CE):** remplace l'autorisation frontalière (permis G). Il n'est plus nécessaire d'avoir séjourné préalablement durant six mois dans les zones frontalières. L'autorisation s'étend à tous les Etats de l'UE/AELE, non seulement aux pays limitrophes. L'obligation de retourner quotidiennement dans la zone frontière voisine est supprimée en faveur d'une obligation de retour hebdomadaire. Nouveauté, l'activité indépendante est possible. La validité de l'autorisation est prolongée d'une année à cinq ans.

Le statut de saisonnier (autorisation A) a été aboli. L'autorisation d'établissement (autorisation C) ne fait pas partie de l'accord sur la libre circulation des personnes.

Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, la question de la *reconnaissance des diplômes*, question qui joue un rôle important dans le cadre de l'accès au marché du travail et de la mobilité professionnelle des étrangers, est liée à l'accord sur la libre circulation.⁹ Avec l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, la Suisse participe au système de l'UE relatif à la reconnaissance réciproque des diplômes. Les titres et diplômes sont reconnus par les partenaires contractuels pour les professions qui sont réglementées dans les Etats membres, c'est-à-dire celles pour lesquelles un certificat de capacité d'Etat est nécessaire. Pour la reconnaissance réciproque d'un diplôme, le contenu et la durée de la formation doivent être comparables. Pour des professions bien déterminées (professions médicales, paramédicales et universitaires), l'UE a édicté des «directives spéciales». Les diplômes correspondants sont reconnus de manière automatique, cela signifie qu'ils permettent un accès direct au marché du travail.

En Suisse, toutefois, la majorité des professions n'est pas réglementée, c'est-à-dire qu'elles peuvent être exercées sans titres et diplômes reconnus au niveau fédéral. Elles n'entrent pas dans le cadre de l'accord de libre circulation. Il en va de même de la reconnaissance de titres et diplômes universitaires dans l'optique de l'admission aux études du degré tertiaire. Ces dernières sont réglementées par des conventions entre Etats.

⁹ Lors de la discussion relative à l'intégration des étrangers, l'absence de reconnaissance des diplômes étrangers est fréquemment critiquée. Witzig-Marinho 2003 discute cette critique.

¹⁰ Message relatif à la loi fédérale sur les étrangers du 8 mars 2002.

2.5.2 Dispositions dans le cadre du droit des étrangers et du droit d'asile

Pour les personnes qui ne sont pas soumises à l'Accord sur la libre circulation des personnes, ce sont les directives du droit des étrangers et du droit d'asile qui sont valables dans le cadre de l'accès au marché suisse du travail. En mars 2002, le Conseil fédéral a adopté le message¹⁰ relatif à une nouvelle loi sur les étrangers (LEtr). La nouvelle loi est censée remplacer la loi fédérale en vigueur sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE). Le projet de loi¹¹ est placé sous le signe de la mise en œuvre, depuis 1998, de la politique poursuivie par le Conseil fédéral en direction d'un système d'admission dual. Les piliers de ce système dual sont la libre circulation complète des personnes en ce qui concerne les ressortissants d'Etats de l'UE/AELE, d'une part, et l'afflux limité de travailleurs nécessaires, de manière urgente, et hautement qualifiés en provenance de tous les autres Etats (pays tiers)¹². L'élément le plus important du projet de loi est la réglementation de l'admission de ces personnes exerçant une activité rémunérée en provenance de pays tiers. La nouvelle loi sur les étrangers contient, de plus, des dispositions relatives au regroupement familial et à la promotion de l'intégration des étrangers.

Par la suite, les restrictions les plus importantes concernant l'accès au marché du travail et à la mobilité dans le marché de l'emploi de l'actuelle législation en vigueur dans le cadre des étrangers et de l'asile vont être esquissées. Diverses études récentes, qui ont étudié l'influence du type d'autorisation de séjour sur la formation et les indicateurs d'emploi, se réfèrent à ces dispositions (entre autres, diverses études dans le cadre du Programme national de recherche 39 «Migrations et relations interculturelles»).

Les dispositions du droit des étrangers et du droit d'asile, y compris l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), sont déterminantes.¹³ Dans ce contexte, le droit des étrangers et le droit d'asile partent, en principe, d'autres prémices. Contrairement au droit des étrangers, l'activité lucrative dans le droit d'asile n'est pas comprise comme étant le but du séjour, mais le cas échéant comme conséquence (voir Kuster/Cavelti 2003).

Autorisations de séjour du droit des étrangers et du droit de l'asile et restrictions consécutives au marché du travail

- **PERSONNES ÉTABLIES (PERMIS C)**: pas de restrictions consécutives au marché du travail; aucune nécessité de disposer d'un permis de travail.
- **PERSONNES TITULAIRES D'UNE AUTORISATION À L'ANNÉE (PERMIS B)**: permis de durée pratiquement indéterminée; priorité de la main-d'œuvre indigène en cas de première entrée; contingentement.
- **SAISONNIERS (PERMIS A)**: supprimé.
- **FRONTALIERS (PERMIS G)**: permis de durée pratiquement indéterminée; aucune activité lucrative à titre d'indépendant; aucun contingentement.
- **PERSONNES TITULAIRES D'UNE AUTORISATION DE COURTE DURÉE (PERMIS L)**: limité à 12 mois, prolongation maximale à 24 mois; contingentement.
- **REQUÉRANTS D'ASILE (PERMIS N) ET PERSONNES ADMISES PROVISOIREMENT (PERMIS F)**: exercice d'une activité lucrative sous réserve du rejet de la demande d'asile, respectivement de sortie; interdiction de travail pour les requérants d'asile de 3, respectivement 6 mois; priorité de la main-d'œuvre indigène.

¹⁰ Loi fédérale sur les étrangers (LEtr), projet.

¹² Dans l'édition 3/2003 de «terra cognita», des experts s'expriment sur la question controversée, à savoir de quels spécialistes l'économie suisse a besoin.

¹³ Loi fédérale du 26 mars 1931 sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE); ordonnance du Conseil fédéral sur la limitation du nombre d'étrangers du 6 octobre 1986; loi sur l'asile du 26 juin 1998; «Directives concernant l'octroi de l'autorisation d'exercer une activité lucrative aux requérants d'asile», lettre circulaire OFIAMT/DAR du 15 décembre 1987.

3

Accès au marché du travail et mobilité professionnelle: les problèmes

La situation de l'emploi est un indicateur important du degré d'intégration structurelle des étrangers. Comme nous l'avons mentionné en introduction, de nombreuses inégalités subsistent au détriment des étrangers en ce qui concerne l'emploi. D'une part, ces différences sont l'expression des prédispositions inégales que les travailleurs d'origine étrangère amènent dans le marché du travail, d'autre part elles sont aussi la conséquence de discriminations. Inégalités et discriminations se manifestent dans différents domaines du monde du travail, «en amont du marché du travail», à la «périphérie du marché du travail» et «dans le marché du travail». Dans ce chapitre, nous éclaircirons tout d'abord la différence qu'il y a entre inégalité et discrimination (sous-chapitre 3.1). Les trois groupes de problèmes dans lesquels existent des inégalités et discriminations seront ensuite présentés brièvement. Finalement, les groupes de problèmes «en amont du marché du travail» (sous-chapitre 3.2), à la «périphérie du marché du travail» (sous-chapitre 3.3) et «dans le marché du travail» (sous-chapitre 3.4) seront éclaircis de manière plus approfondie. En se référant à ces problèmes, on mettra en évidence de quelle manière les inégalités et les discriminations s'expriment et quels sont les obstacles à surmonter lors de l'intégration.

3.1 Inégalité et discrimination dans le monde du travail

L'intégration dans le monde du travail n'est pas toujours couronnée de la même réussite pour tous les groupes de travailleurs. La position inégale d'un groupe par rapport à d'autres dans le marché du travail en est l'expression. C'est valable pour les ressortissants étrangers, mais également pour d'autres groupes de personnes comme les femmes, les travailleurs âgés, les handicapés.

Du point de vue économique et selon le modèle de la discrimination sexuelle (Schubert 1993), les inégalités dans le marché peuvent, d'une façon générale, être imputées aux inégalités «en amont du marché du travail» et aux discriminations «dans le marché du travail». Des personnes arrivent déjà dans le marché du travail avec des prédispositions différentes. Sur la base de ces prédispositions différentes, les personnes sont également trai-

tées de manière différente dans le marché du travail. Toutefois, l'inégalité peut également être la conséquence de la discrimination de ces personnes «dans le marché». C'est le cas lorsque des personnes sont traitées différemment en dépit de prédispositions identiques.

Lorsque l'intégration des étrangers est censée viser l'élimination de l'inégalité dont sont victimes les travailleurs étrangers et indigènes, il s'agit, d'une part, d'améliorer les prédispositions de ces travailleurs et, d'autre part, de supprimer les discriminations dans le monde du travail. Eu égard à une délimitation entre mesures d'intégration et mesures de non-discrimination (voir sous-chapitre 4.1), ces deux perspectives ne doivent pas être négligées lors de la description des groupes de problèmes.

Les domaines «en amont du marché» et «dans le marché» ne sont néanmoins pas sélectifs sans autre. Il existe un secteur limitrophe, dans lequel on peut, en quelque sorte, cataloguer la formation professionnelle. Dans le présent rapport, nous établirons dès lors une distinction entre inégalités et discriminations «en amont du marché du travail», «à la périphérie du marché du travail» et «dans le marché du travail» (Figure 2).

■ **INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS «EN AMONT DU MARCHÉ».** Ces inégalités et discriminations ont pour conséquence que les ressortissants d'origine étrangère, respectivement les Suisses, arrivent dans le marché du travail avec des prédispositions différentes. Dans divers domaines, la situation de départ est tout autre pour les ressortissants d'origine étrangère que pour les Suisses. Cela concerne, entre autres, leur scolarité obligatoire, les connaissances linguistiques ou aussi le type d'autorisation de séjour.

De telles inégalités «en amont du marché» peuvent avoir affaire avec la discrimination, mais pas forcément. Lorsqu'un groupe de ressortissants étrangers arrivés récemment dispose d'un niveau de formation en moyenne inférieur, on ne peut imputer cet état de faits au système éducatif suisse en tant que discrimination. Mais si, au contraire, des titres et des diplômes équivalents ne sont pas reconnus par la

Suisse, les personnes impliquées sont victimes de discrimination.

- **INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS «DANS LE MARCHÉ».** Dans ce cas, l'inégalité entre les ressortissants étrangers et les travailleurs indigènes est interpellée dans tous les secteurs de l'emploi. Ce traitement inégal concerne l'engagement, la promotion, le salaire, l'accès au perfectionnement, la protection de la main d'œuvre, d'autres aspects liés à l'emploi (l'attribution du travail, par exemple) et le licenciement. La discrimination des ressortissants étrangers trouve également son expression dans le harcèlement raciste et dans le mobbing.

Le traitement inégal «dans le marché» peut se révéler justifié ou discriminatoire. Si, par exemple, un groupe de ressortissants étrangers a des chances de promotion plus faibles, cela peut avoir des raisons objectives (par exemple, leur expérience professionnelle en moyenne inférieure). Et lorsque des employeurs traitent, de manière inégale, certains travailleurs d'origine étrangère dans le domaine des promotions sur la base de leur statut de séjour incertain, on ne peut imputer automatiquement cet état de choses aux employeurs en tant que discrimination, cela remonte en effet à une discrimination qui intervient «en amont du marché». Si, par contre, des employeurs excluent certains travailleurs d'origine étrangère déterminés d'une promotion sur la base de leur origine ou de la couleur de leur peau, bien qu'il disposent des mêmes prédispositions individuelles relevantes pour l'exécution d'une activité (compétence dans le domaine des langues, formation, expérience professionnelle, etc.), il s'agit alors de discrimination.

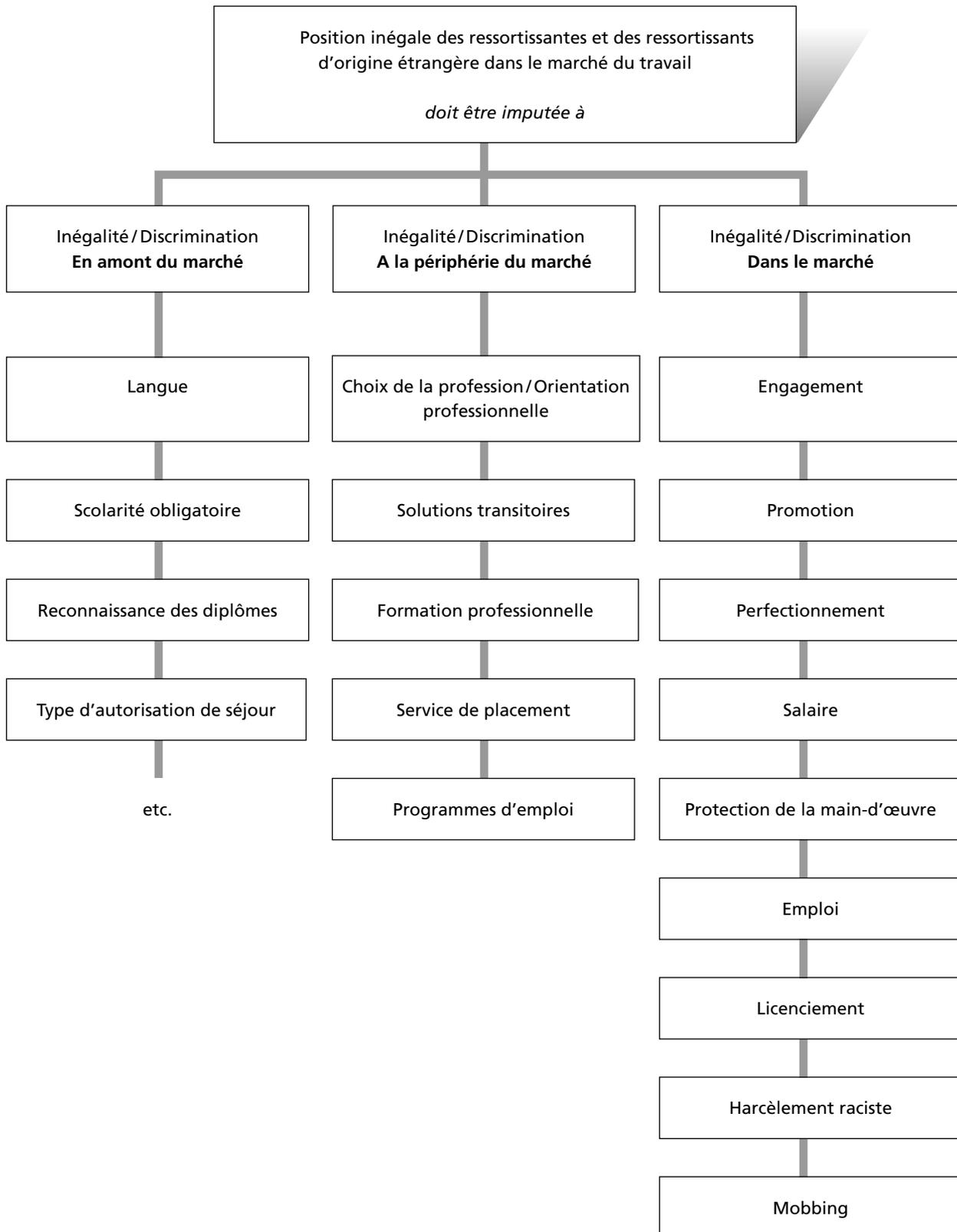
- **INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS À LA «PÉRIPHÉRIE DU MARCHÉ»:** les domaines «en amont du marché» et «dans le marché» disposent d'une interface que l'on désignera, dans ce contexte, sous la notion «à la périphérie de». Cette interface comprend des domaines tels que choix de la profession, orientation professionnelle, formation professionnelle, solutions transitoires, places d'apprentissage, programmes d'emploi ou service de placement.

Dans ces domaines également, il est possible de faire la différence entre inégalités et discriminations. Lorsqu'un groupe d'adolescents d'origine étrangère a des problèmes lors de la recherche de places d'apprentissage, cela peut résider dans le fait que leurs parents connaissent moins bien le monde suisse du travail que les parents d'adolescents suisses à la recherche de places d'apprentissage et, pour cette raison, sont moins à même d'épauler leurs enfants. On

ne peut interpréter cet état de fait en défaveur des entreprises de formation sous forme de discrimination des adolescents d'origine étrangère. Les adolescents d'origine étrangère sont cependant discriminés lors de la recherche de places d'apprentissage si, lors de l'attribution des places d'apprentissage, des caractéristiques indépendantes de la qualification jouent un rôle.

Par la suite, nous explorerons plus en détail les divers domaines dans lesquels on peut se trouver en présence d'inégalités et de discriminations. En considération de possibilités d'intervention éventuelles, nous mettrons en évidence les obstacles qui peuvent subsister lors de l'intégration et à quels problèmes les femmes, les adolescents et les travailleurs d'origine étrangère moins qualifiés doivent, en particulier, faire face. Il s'agit, dans ce contexte, de domaines qui concernent l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle et non pas de facteurs qui ont une influence sur les conditions d'emploi des travailleurs d'origine étrangère. La problématique de la discrimination en matière de salaires, de la protection de la main-d'œuvre, de la discrimination en matière d'emploi, du licenciement, du harcèlement raciste et du mobbing est également traitée en détail dans l'étude «Un monde du travail sans discrimination – Mesures de lutte contre la discrimination dans le monde de l'emploi» (Egger/Bauer/Künzi 2003; voir également SLR 2003; Galizia 2003). Dans ce rapport, nous ne discuterons pas les conditions cadres d'ordre légal qui jouent un rôle dans le contexte de l'accès au marché du travail et de la mobilité professionnelle, à savoir les dispositions afférentes à la législation relative aux étrangers, à la formation professionnelle et aux assurances sociales.

Figure 2: Facteurs et domaines de discrimination dans le marché du travail



3.2 Problèmes «en amont du marché du travail»

Dans le monde du travail, les qualifications individuelles telles que la compétence au niveau des langues, l'éducation scolaire ou l'expérience professionnelle sont déterminantes pour ce qui est des chances dans le marché du travail. De telles qualifications, que l'on peut également désigner sous la notion de capital humain, peuvent être acquises, d'une part, grâce à une formation générale et scolaire (langue, scolarisation obligatoire) «en amont du marché du travail». Elles sont obtenues, d'autre part, grâce à une formation spécifique (formation postobligatoire, formation professionnelle, perfectionnement professionnel, etc.) dans le cadre de la «périphérie du marché du travail» (à ce sujet, voir sous-chapitre 3.3). Les domaines «langue» et «scolarité obligatoire» traités dans ce chapitre figurent en quelque sorte «en dehors» du monde du travail. Ils jouent toutefois un rôle important dans le cadre de l'accès au marché du travail. C'est ainsi, par exemple, que les processus de sélection au cours de la scolarité obligatoire ont des répercussions sur toute l'évolution future de la formation. Inversement, le monde du travail induit une réaction dans les domaines «en dehors». Lorsque, par exemple, une activité lucrative contribue à l'amélioration des compétences dans le domaine linguistique.

3.2.1 Langue

Les connaissances linguistiques sont un élément important du capital humain, capital qui joue un rôle important lors de décisions en matière d'engagement et de promotion. Dans la discussion relative à l'intégration professionnelle de ressortissants étrangers, la compétence au niveau de la langue du pays d'accueil (orale ou écrite) figure la plupart du temps au centre des débats. D'autres aspects de la compétence en langues, telles que la langue des parents ou la maîtrise d'autres langues étrangères sont souvent négligés dans ce contexte.¹⁴

Dans le cadre du PNR 39, Grin/Rossiaud/Kaya (2003) ont étudié la *valorisation de la langue d'immigration* dans le marché suisse du travail et tenu compte, dans ce contexte, des facteurs que sont la langue des parents, la langue du pays d'accueil et la langue étrangère. Ils ont, en particulier, analysé de quelle manière la maîtrise, respectivement l'utilisation, de la langue des parents à la place de travail se répercute sur le revenu. Une donnée donc, qui part de l'hypothèse que la langue des parents

n'est pas sans importance sur le marché suisse du travail, ni même un obstacle, mais qu'elle peut constituer au contraire une valeur. Il est ressorti de l'étude qu'il existe une corrélation positive entre la compétence linguistique dans la langue des parents, ainsi que dans son utilisation à la place de travail, et le revenu moyen.¹⁵ Entre la langue des parents et le niveau du revenu, il n'est néanmoins plus possible d'établir une corrélation lorsque l'on tient compte d'autres facteurs qui ont des incidences sur le revenu, plus précisément la formation et l'expérience professionnelle.

Lors de l'interrogation des travailleurs italiens et turcs, il est apparu que l'utilisation de la langue des parents à la place de travail est ressentie comme un enrichissement. Dans la vie professionnelle, la langue des parents est la seconde langue la plus fréquemment parlée (54 pour cent, respectivement 34 pour cent). Il a été constaté que la compétence linguistique dans la langue des parents influence la nature des tâches exécutées, le profil de la place de travail et la carrière professionnelle. Les chercheurs en tirent la conclusion que les langues représentent, pour certaines niches, une valeur sur le marché. Cette supposition devrait être étayée, statistiquement parlant, dans un proche avenir. Il faudra également étudier, en particulier, quels sont les avantages et les désavantages de diverses hypothèses ayant trait à la diversité au niveau linguistique et culturel. Les auteurs font la différence entre une hypothèse «intégrationniste» (étude de la langue du pays d'accueil et valorisation de la langue des parents), une hypothèse «assimilationniste» (étude de la langue du pays d'accueil et oubli de la langue des parents) et une hypothèse «multiculturaliste» (préservation de la langue des parents, mais aucune étude de la langue du pays d'accueil).

Si l'on part d'une hypothèse «intégrationniste», il faut se demander ensuite quels sont les obstacles qui subsistent lors de l'apprentissage de la langue et quelles sont les entraves qui compliquent la valorisation de la langue des parents. La question de savoir quels facteurs influencent, de manière générale, l'acquisition d'une langue ne doit pas et ne peut pas être traitée plus en détail dans ce cadre. Dans le contexte qui nous préoccupe, les obstacles qui sont présents lors de l'accès aux mesures prévues pour l'encouragement des langues destinées aux personnes d'origine étrangère exerçant une activité rémunérée sont plus importants. Des obstacles qui, par exemple, subsistent pour des chômeurs d'origine étran-

¹⁴ Il n'en est toutefois pas toujours de même, ainsi que le montre l'exemple des spécialistes étrangers, qui sont demandés et désirés par l'économie, mais qui cependant ne s'intègrent pas au niveau de la langue (voir Berset et al. 2000). L'exemple de la langue montre que les critères «Souhait et taux d'acceptation» et «Intégration» ne se recouvrent pas toujours dans une économie globalisée (voir Haug 2002).

¹⁵ Dans le cadre de l'étude, des personnes exerçant une activité rémunérée d'origine italienne et turque, âgées 18 à 62/65 ans des cantons de Genève, Vaud et Neuchâtel ont été prises en compte.

gère avec de minimes connaissances de la langue du lieu. Avec certaines restrictions (voir sous-chapitre 3.3.2), ces personnes ont accès à des mesures en matière de marché du travail dans le cadre de l'assurance-chômage, parmi ces dernières mesures également à des cours de langue. L'acquisition d'une langue ne peut toutefois être financée qu'à un faible niveau par l'assurance-chômage obligatoire et seulement pour un temps limité, étant donné que l'apprentissage de la langue, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances (TFA), est un élément de la formation de base et, par conséquent, n'est pas du ressort de l'assurance-chômage obligatoire (voir seco 2000). Mais les personnes d'origine étrangère exerçant une activité rémunérée sont également confrontées à des entraves dans l'accès aux mesures prévues pour la promotion des langues. Pour les personnes occupant des positions peu qualifiées et ayant un faible niveau d'éducation scolaire, la disponibilité des employeurs pour investir dans le perfectionnement des langues est limitée.

Les connaissances de la langue des parents ne peuvent avoir un effet «d'ajout de valeur» dans le marché du travail que si ces capacités sont perçues comme une qualification par les entreprises et les établissements de formation. D'une part, les entreprises ne sont pas conscientes que la connaissance des langues étrangères du personnel constitue une valeur et qu'elle peut avoir un effet bénéfique, par exemple, dans le cadre des relations avec les clients. D'autre part, subsiste le problème de l'absence de documentation des connaissances linguistiques et, en particulier, des compétences au des collaborateurs niveau des langues.

3.2.2 Scolarité obligatoire

Le passage de l'école primaire à l'enseignement du degré secondaire I constitue un véritable secteur clé du système d'éducation. Pour la première fois, on a affaire à une sélection qui s'avère décisive dans le cadre de l'évolution ultérieure de la formation et de la profession. Considérée de manière globale, la probabilité de passer cette première sélection est plus faible pour les enfants d'origine étrangère que pour les enfants du pays. Depuis 1980, nous constatons une surreprésentation en continue croissance d'écopliers dans des écoles à niveau exigences élémentaires («Cycle d'orientation») (voir Lischer 1997). Inversement, la proportion des écopliers d'origine étrangère chute dans les écoles à exigences plus élevées. Ceci a pour conséquence que l'accès aux écoles de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II (école de maturité, école du degré diplôme) leur reste de plus en plus fermé.

Durant la période de scolarité obligatoire, les enfants d'origine étrangère sont de plus en plus nombreux à suivre

des programmes d'enseignement spéciaux (voir Lischer 1997). Sont ainsi touchées, d'une part, les classes d'introduction pour enfants de langue étrangère, classes dont l'offre a été fortement étendue à partir des années 1980. On pense également aux programmes d'enseignements spéciaux axés sur les enfants présentant des difficultés d'acquisition de connaissances et de comportement. Dans le cadre de ces offres, la proportion des enfants d'origine étrangère a augmenté, de manière supérieure à la moyenne, de 4 pour cent à 8 pour cent, alors que le pourcentage des enfants du pays est resté stable à 2.5 pour cent.

La question de savoir pour quelle raison les enfants d'origine étrangère font plutôt partie des perdants dans le système éducatif obligatoire est l'objet de débats âprement controversés. On pourrait admettre, de manière générale, qu'il n'y a pas d'explications monocausales dans ce contexte. Au contraire, divers facteurs sont en corrélation avec des interactions complexes, plus précisément l'origine sociale (appartenance à la couche sociale), l'origine culturelle (langue) de même que les possibilités économiques des personnes impliquées.

3.3 Problèmes «à la périphérie du marché du travail»

A la périphérie du marché du travail, deux aspects doivent être différenciés: il s'agit, en premier lieu, de la transition de la formation initiale à la vie active et, en second lieu, du passage du chômage (de longue durée) à l'activité professionnelle.

3.3.1 Transition de la formation initiale à la vie active

Pour évaluer les chances dans le marché du travail, les adolescents sans formation postobligatoire représentent un groupe à risques. La comparaison entre les adolescents d'origine étrangère et les adolescents suisses montre toutefois que la fréquentation de l'enseignement du degré secondaire II est généralement plus faible chez les étrangers et que ces derniers sont surreprésentés dans les cycles de formation moins exigeants. A cet égard, les raisons sont complexes et ne peuvent se résumer à quelques tentatives d'explication. Herzog et al. (2003, 30) résumant de la manière suivante les diverses causes des chances d'éducation différentes au divers niveaux du système éducatif suisse:

- Caractéristiques de la situation biographique telles que date de l'immigration, problèmes d'identification et d'affirmation ou «double incapacité de communication».
- Propriétés de l'environnement familial, plus précisément l'absence d'intégration sociale des parents,

la distance qu'ils prennent sur le plan scolaire, la méconnaissance du système éducatif et formateur.

- Particularités du lieu d'origine, en particulier des spécificités culturelles et sociales.
- Conditions cadres sociales et absence de soutien des institutions.
- Le système scolaire et, en particulier, sa «monolinguistique» (voir Müller 2001), ses critères de sélection, attentes et indications des enseignants.

Par la suite, il faudrait, en premier lieu, aborder en tant que tel le processus de transition entre la formation initiale et la formation professionnelle. Ensuite, choix d'une profession, solutions transitoires et offres de formation transitoire, de même que formation professionnelle.

A cet endroit, nous renvoyons au rapport d'experts de CDIP sur mandat de la Commission de formation professionnelle de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), rapport d'experts qui est cité en divers endroits de la présente étude (CDIP 2000). Le rapport étudie les possibilités tendant à assurer aux adolescents d'origine étrangère un meilleur accès aux filières de formation plus exigeantes. Le rapport d'experts émet des considérations sur une possible conception du système de formation professionnelle permettant de mieux tenir compte des besoins des adolescents de langue étrangère, discute des mesures et élabore des stratégies d'information et de formation à l'intention des établissements, qui s'investissent dans la formation professionnelle, et des communautés étrangères. Le rapport contribue également à promouvoir le dialogue entre le monde du travail et le monde scolaire, dialogue nécessaire dans l'optique d'harmoniser les attentes de l'économie avec les prestations des écoles.

3.3.1.1 Transitions

Dans la seconde moitié des années 1990, divers Etats de l'OCDE, parmi lesquels la Suisse, se sont occupés des passages entre formation initiale et vie active (transitions) dans le cadre d'une étude approfondie. Les études et le Länderbericht zur Situation in der Schweiz (Galley/Meyer 1998) ont créé des bases fondamentales pour la compréhension de ces processus de transition dans le monde du travail et, par la même occasion, mis également en évidence l'absence, dans une large mesure, de données pour une analyse approfondie de ces processus et la nécessité de nouvelles recherches. Le programme national de recherche PNR 43 «Formation et emploi», entre autres, tient compte de ce besoin avec divers projets.

Le projet «TREE» (Transitions de la formation initiale à la vie active) de la Section recherche, évaluation et planifications pédagogiques du canton de Berne traite le processus de transition¹⁶ en tant que tel (voir Meyer/Stalder/Amos/Donati 2001; Meyer 2003). Dans une étude longitudinale, la transition de la formation initiale à la vie active est étudiée en profondeur. L'étude est conçue sous forme de projet de raccordement à l'étude PISA 2000. La population de départ pour l'analyse est constituée d'adolescents, qui ont été associés à l'étude PISA 2000 et ont été libérés de l'école au cours de la même année. L'étude longitudinale englobe, au total, trois sondages (2001, 2002, 2003). Une attention particulière est accordée aux adolescents présentant des parcours de formation «critiques». Leurs parcours sont retracés de manière détaillée et les personnes impliquées interrogées quant aux circonstances d'encadrement, aux mobiles et aux répercussions de la renonciation, de l'interruption ou du changement de formation.

Les résultats des deux premiers sondages confirment une fois de plus que la formation postobligatoire a évolué pour devenir une norme: environ 95 pour cent des adolescents effectuent, après la sortie de l'école, une formation d'une à deux années dans l'enseignement du degré secondaire II (voir Meyer 2003). Dans ce contexte, on constate de grandes différences selon l'expérience migratoire des adolescents. Ainsi que le montre l'étude de Bolzman/Fibbi/Vial (2003), les adolescents en provenance des «anciens» pays de migration ne se distinguent pas de manière essentielle des adolescents indigènes en ce qui concerne leur attitude vis-à-vis de la formation. Il en va différemment des adolescents en provenance de pays balkaniques, de la Turquie et du Portugal, adolescents qui sont largement sous-représentés dans les filières de formation dite de «culture générale». Ceci est toutefois valable pour des adolescents bénéficiant, de manière générale, d'une position sociale plutôt inférieure, donc également pour des adolescents indigènes. Chez les adolescents en provenance des «nouveaux» pays de migration, la superposition de l'expérience migratoire et de l'origine sociale apparaît de manière particulièrement significative. En présence de l'importance supérieure à la moyenne que revêt l'origine sociale dans le cadre de l'évolution de la formation en Suisse, Meyer (2003) n'attribue pas, en premier lieu, le désavantage de ces adolescents à des différences d'ordre ethnique, linguistique ou culturel, mais à leur statut social en moyenne inférieur. Chez les adolescents en provenance des Etats des Balkans, de la Turquie et du Portugal, un risque deux fois plus élevé d'un «Dropouts» apparaît, de plus, deux ans

¹⁶ Selon la définition de l'OCDE, le processus de transition débute à l'âge où, pour la première fois, moins de trois quarts des personnes de l'âge en question suivent une formation sans exercer une activité rémunérée. Il prend fin à l'âge où, pour la première fois, moins de la moitié exercent une activité rémunérée sans suivre une formation. En Suisse, cette transition intervient, pour la plus grande part, à un âge situé entre 16 et 21 ans (Galley/Meyer 1998).

après la sortie de l'école: alors que 5 pour cent de l'ensemble des adolescents ne se trouvent pas (plus) en formation postobligatoire, ils sont 13 pour cent chez les adolescents en provenance des «nouveaux» pays de migration; d'autre part, 8 pour cent parmi ces derniers sont encore engagés dans des solutions transitoires. En conséquence, ils ne disposeront par la suite que de chances sensiblement plus mauvaises dans le marché du travail.

Le projet «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen»¹⁷, dans le cadre du PNR 51 «Intégration et exclusion» porte également sur la phase de transition précaire entre le diplôme de fin d'études et le début de l'activité professionnelle. Là y sont étudiés les processus de formation de groupes et les processus de négociations tendant à la construction d'une identité de ces adolescents. Ces processus font l'objet d'une analyse qui tient compte avant tout du facteur de chevauchement de l'appartenance spécifique au sexe, comme aussi de l'appartenance socioculturelle et culturonaionale des groupes. L'étude part de l'hypothèse que, dans le faisceau des appartenances des adolescents, la catégorie de l'«ethnique» apparaît en arrière-plan en faveur d'un critère, qui devra être défini sous la notion de «normalité».

3.3.1.2 Choix d'une profession et orientation professionnelle

Différentes études relèvent que les adolescents d'origine étrangère ont d'autres stratégies que les Suisses pour le choix d'une profession (voir CDIP 2000). Alors que pour les adolescents suisses les stages préprofessionnels et le recours aux parents et aux connaissances jouent un rôle plus important, les adolescents d'origine étrangère se tournent plutôt vers les services d'information et de conseil professionnels. Une étude concernant des adolescents d'origine portugaise indique que les adolescents d'origine étrangère s'entretiennent, au demeurant, dans la même mesure du choix d'une profession avec leurs parents, il semble toutefois que le soutien soit moins efficace: les parents suisses ont trouvé plus fréquemment une place d'apprentissage pour leurs enfants que les parents étrangers (40 pour cent contre 30 pour cent). Il ressort également de l'étude que 43 pour cent des parents suisses ont pris contact avec des entreprises, alors que seuls 20 pour cent des parents étrangers étaient dans le même cas. Ces chiffres mettent en évidence un obstacle non négligeable pour les adolescents d'origine étrangère lors du choix ou de la découverte d'une profession: la connaissance et l'expérience déficientes, de leur part et de leurs parents, des contingences du marché suisse du travail et du système de formation professionnelle dual. Un effet

aggravant intervient, dans ce contexte, si l'offre d'information et de conseil des écoles et des institutions d'orientation professionnelle n'est pas conforme aux groupes visés, c'est-à-dire lorsque l'on ne tient pas compte des conditions linguistiques et culturelles d'adolescents d'origine étrangère et de leurs parents.

Le processus et le comportement en matière de choix d'une profession des adolescents suisses et d'origine étrangère est également exploré actuellement dans une étude de l'Institut pédagogique de l'Université de Berne, dans le cadre du PNR 43 (voir Herzog/Neuenschwander/Wannack 2001, 2003). L'étude s'intéresse à la manière dont les adolescents s'informent des possibilités de formation professionnelle, comment les conditions scolaires influencent le processus de choix d'une profession et de quelles ressources de type individuel et social les adolescents disposent afin d'optimiser le processus de choix d'une profession. Les premiers résultats ont tout d'abord montré que le processus de choix d'une profession en lui-même ne fait pas de différence entre les adolescents de nationalités différentes ou entre les sexes (voir Herzog/Neuenschwander/Wannack 2003). Tous passent par un processus comprenant six phases: (1) orientation diffuse sur la profession, (2) concrétisation des désirs en matière de profession, (3) recherche d'une place de formation, (4) consolidation des désirs en matière de profession, (5) formation professionnelle ou études supérieures, (6) entrée dans la vie active. Il s'est toutefois avéré qu'au début de la neuvième année d'école les adolescents de nationalité étrangère sont moins avancés dans le processus de choix d'une profession que ne le sont les adolescents suisses. L'analyse plus poussée a dévoilé que la nationalité n'a qu'une influence indirecte sur ce résultat. Au contraire, les différences s'expliquent par le type d'école fréquenté, par le recours à des annonces de places d'apprentissage et à l'Internet, de même avant tout par les stages de préapprentissage effectués. Les chercheurs de Berne en déduisent que les adolescents bénéficient de stratégies qui leur permettent de compenser, en partie, les désavantages d'ordre structurel de leurs chances de formation.

3.3.1.3 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire

Depuis le début des années 1990, nous constatons que de plus en plus d'adolescents ne se lancent pas dans une formation relevant de l'enseignement du degré secondaire II, mais au contraire choisissent une solution transitoire. A ce sujet, différentes raisons sont citées dans la littérature: le besoin croissant d'une certaine marge de

¹⁷ «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen». Projet No 69227, déposé par Johanna Rolshoven (Université de Zurich).

manœuvre lors du choix d'une profession, la pression démographique en corrélation avec une offre stagnante dans les écoles de culture générale et un recul des places d'apprentissage, de même que la nécessité de combler des lacunes dans les connaissances scolaires (voir Galley/Meyer 1998). Dans leur évaluation exhaustive du 2^{ème} arrêté fédéral sur les places d'apprentissage, Gertsch/Gerlings/Modetta (1999) ont montré qu'environ 11 pour cent des écoliers qui ont effectué une année d'école complémentaire ne voyaient aucune solution de raccordement juste avant la fin de la scolarité obligatoire. Parmi ces derniers, on trouve de manière anormalement élevée un grand nombre de femmes et d'écoliers d'origine étrangère. L'étude «Ausländer und Schweizer in Zwischenlösungen» dans le cadre du PNR 43 analyse de plus près les facteurs individuels, dont on peut supposer qu'ils influencent les chances d'intégration professionnelle (voir Niederberger 2001, 2003). Sont pris en compte en tant que facteurs de chance décisifs, en premier lieu l'intensité, de même que la stratégie mise en œuvre lors de la recherche d'une place d'apprentissage, l'étendue et la méthode de soutien de la famille et le niveau d'exigences des parents. Chez les étrangers s'ajoute, de plus, la compétence acquise sur le plan linguistique, aussi bien chez les personnes interrogées que chez leurs parents. L'évaluation d'une enquête consacrée aux candidats ayant répondu à des offres de formation transitoire dans onze cantons montre qu'il existe des différences, selon la nationalité et le sexe, dans l'intensité consacrée à la recherche par les personnes interrogées et dans l'étendue du soutien accordé par les familles et par d'autres personnes bien intentionnées. Une différence d'attitude en ce qui concerne la recherche n'a toutefois aucune répercussion significative, statistiquement parlant, sur la présence ou l'absence d'une solution de raccordement. Un résultat essentiel de l'analyse est le fait que les femmes d'origine étrangère ont, de manière significative, trouvé moins fréquemment une solution de raccordement et, si c'était le cas, il s'agissait de manière frap-

pante de filières d'apprentissage peu exigeantes (1 à 2 années d'apprentissage), alors que, parmi les hommes, la nationalité ne faisait aucune différence. Ceci est également valable lorsque l'on compare ceux qui ont achevé des écoles obligatoires identiques, et même lorsque l'on prend en considération uniquement les écoliers avec expérience scolaire intégralement suisse. Si l'on s'intéresse au dernier examen des candidats d'années intermédiaires, nous constatons que les écolières d'origine étrangère ont fréquenté plus souvent que les écoliers d'origine étrangère ou d'autres collègues suisses le cycle d'orientation et plus rarement l'école secondaire. L'auteur de l'étude en conclut que la discrimination des écolières étrangères pourrait plutôt résider dans le fait que les familles d'origine étrangère ont une conception plus traditionnelle du rôle de la femme que les familles suisses et doit moins être recherchée dans des facteurs discriminatoires du système scolaire suisse.

3.3.1.4 Filières de formation de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II

Le passage dans des écoles moyennes ou dans des gymnases est souvent fermé aux adolescents d'origine étrangère arrivés récemment avec des connaissances déficientes de la langue du pays, ceci sur la base de critères de sélection et d'exigences, parmi lesquels la compétence au niveau linguistique joue un grand rôle.

3.3.1.5 Formation professionnelle et places d'apprentissage

Ainsi que le baromètre des places d'apprentissage 2002 de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie le prouve (OFFT 2002), les adolescents d'origine étrangère reçoivent beaucoup plus rarement une promesse de place d'apprentissage. Alors que 80 pour cent des adolescents suisses intéressés à une place d'apprentissage au printemps 2002 ont commencé un

Tableau 5: Etat de la formation des adolescents intéressés par une place d'apprentissage au 31 août 2002

	Suisses/ esses	Hommes CH	Femmes CH	Etrangers/ ères	Hommes étr.	Femmes étr.
Apprentissage	80%	83%	77%	64%	63%	65%
Ecole de maturité ou école de culture générale	5%	4%	6%	7%	7%	8%
10 ^{ème} année d'école	4%	3%	4%	5%	5%	4%
Autre solution intermédiaire	8%	7%	9%	15%	14%	15%
Ne sait pas	3%	3%	4%	9%	11%	7%

Source: Baromètre des places d'apprentissage, OFFT (2002).

apprentissage en août 2002, cela n'a été le cas que pour 64 pour cent des adolescents d'origine étrangère intéressés (Tableau 5). Cela a également des répercussions sur la satisfaction des adolescents. Alors que 64 pour cent de tous les adolescents suisses interrogés se sont déclarés «très satisfaits» de la solution qu'ils avaient trouvée, moins de la moitié des adolescents d'origine étrangère se sont trouvés dans le même cas (45 pour cent).

Les raisons de l'accès inégal aux places d'apprentissage sont multiples. Les inégalités peuvent, d'une part, être attribuées aux prédispositions scolaires, considérées globalement comme étant moins favorables, des adolescents d'origine étrangère. Il y a toutefois des indications empiriques d'où il ressort que les qualifications pédagogiques formelles (type d'école et notes obtenues) ne représentent pas, de manière adéquate, les capacités scolaires des écoliers d'origine étrangère. Il semble, en particulier, que la qualification pédagogique formelle des écoliers d'origine étrangère par rapport à leurs capacités effectives soit plus basse, en moyenne, que celle des écoliers suisses (voir Haeblerlin/Kronig/Imdorf 2001). Ceci peut, en outre, amoindrir les possibilités d'emploi plus restreintes de jeunes étrangers sortant de l'école, mais également atténuer les aspirations professionnelles des adolescents. Un projet de l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg s'intéresse de plus près à cette problématique (Haeblerlin/Kronig/Imdorf 2001). L'étude examine la question de savoir de quelle manière les facteurs d'origine nationale, sexe et formation marquent de leur empreinte les chances dans une place d'apprentissage. Dans ce contexte, à l'aide d'un concept (positif et négatif) d'erreur de jugement scolaire, on vérifie dans une première approche les qualifications pédagogiques formelles quant à leur fiabilité. Dans une seconde étape, on recherche à l'aide d'un échantillonnage d'environ 500 adolescents si – à qualification de contenu comparable – il est possible de constater des différences spécifiques selon l'origine et le sexe en ce qui concerne une recherche de place d'apprentissage couronnée de succès. On vérifie ensuite si une qualification pédagogique formelle différente – à qualification de contenu comparable – se répercute sur les professions d'apprentissage souhaitées et sur les procédures de choix d'une profession des adolescents et si, dans ce contexte, il en résulte des différences systématiques entre les minorités et majorités ethniques, de même qu'entre les sexes.¹⁸

Le futur projet «Sélection des apprentis PME» de l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fri-

bourg a pour thème, entre autres, les désavantages dont sont victimes des jeunes immigrés sortant de l'école et s'efforce d'en rechercher les causes du point de vue des entreprises d'apprentissage. Le projet dans le cadre du PNR 51 «Intégration et exclusion» démarrera en décembre 2003,¹⁹ les résultats finaux correspondants sont attendus au plus tôt en 2006.

Lors de l'accès aux places d'apprentissage, d'autres discriminations directes et indirectes peuvent intervenir. C'est ainsi que certaines *procédures de recrutement* dans les entreprises d'apprentissage peuvent, de manière indirecte, se révéler discriminatoires. Il arrive fréquemment que des adolescents soient engagés par l'intermédiaire de la famille ou du cercle de connaissances de collaborateurs de l'entreprise. Dans une entreprise, par exemple, dans laquelle sont employés de manière prépondérante des Suisses et des Italiens, une telle pratique de recrutement a pour conséquence que les adolescents d'autres nationalités, par exemple de Turquie, voient l'accès à cette entreprise d'apprentissage rendu plus difficile. Il faut mentionner, d'autre part, qu'une telle pratique de recrutement constitue également une chance pour de nombreux adolescents d'origine étrangère: grâce à leurs relations personnelles, ils ont accès à cette entreprise. En tous les cas, les entreprises doivent s'interroger, de manière critique, sur les conséquences d'une telle pratique de recrutement dans le contexte spécifique de leur entreprise.

Les *tests d'aptitude*, qui sont utilisés lors de l'attribution de places d'apprentissage, peuvent également constituer des obstacles. De tels tests d'aptitude, qu'il s'agisse de tests standardisés ou propres à l'entreprise, sont mis en œuvre dans de nombreuses professions et entreprises. En règle générale, les connaissances scolaires – les mathématiques et les langues en particulier – sont un élément important de ces tests. Pour les adolescents, en particulier, qui n'ont pas effectué leur scolarité obligatoire en Suisse, ou en partie seulement, de tels tests d'aptitude peuvent représenter un obstacle d'envergure. Des connaissances linguistiques déficientes peuvent, dans ce contexte, être à l'origine d'un double désavantage. D'une part, de manière directe, en ce qui concerne l'évaluation de la compétence au niveau de la langue, d'autre part aussi, de manière indirecte, lors de l'évaluation d'autres compétences. Les problèmes mathématiques présupposent fréquemment de très bonnes connaissances de la langue dans laquelle ils sont formulés. Souvent, les tests évaluent les connaissances présentes, mais pas le potentiel d'acquisition de connaissances du candidat.

¹⁸ Les résultats seront présentés au public dans le cadre du Forum «Formation et emploi» du PNR 43 en décembre 2003.22 «Sozialhilfe in der Schweiz: Integration und Ausschluss durch Segmentierung von Klienten und Klientinnen». Projet No 69197, déposé par Ueli Mäder (Université de Fribourg).

¹⁹ «Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben – Integration und Ausschluss beim Übergang von der Schule in die Berufslehre». Projet No 69088, déposée par Urs Häberlin (Université de Fribourg).

Non seulement les tests d'aptitude, mais également les préjugés qui existent dans l'entreprise, ont pour conséquence que les adolescents d'origine étrangère ont de plus grandes difficultés lors de la recherche d'une place d'apprentissage. Leur handicap réside dans la couleur de la peau, dans l'appartenance à un groupe déterminé ou simplement dans un patronyme à consonance étrangère. Lorsque des *directives claires concernant les qualifications importantes*, qui doivent être appliquées lors de l'engagement d'une personne censée bénéficier d'une formation, font défaut, les préjugés ont le champ libre.

De plus, il existe également dans les entreprises des *secteurs tabous* auxquels des groupes déterminés d'adolescents n'ont à priori aucun accès. C'est l'expérience que font, par exemple, les adolescents à la peau basanée, qui sont candidats à un apprentissage dans les professions de la vente.

En ce qui concerne les *champs professionnels choisis*, il existe de grandes différences entre les apprentis de nationalités différentes (voir CDIP 2000). Dans ce contexte, Imdorf parle de «professions spécifiques de l'origine» (Imdorf 2001, 264). Les raisons de ce choix d'une profession spécifique de l'origine doivent dorénavant être étudiées de plus près. La question se pose de savoir si des différences relèvent plutôt des préférences et des notions traditionnelles des adolescents ou si elles résident dans un marché de la formation professionnelle segmenté, marché qui attribue les places d'apprentissage selon les critères que sont le succès scolaire, la nationalité et le sexe.

D'une manière supérieure à la moyenne, de nombreux adolescents d'origine étrangère choisissent la forme de formation professionnelle dite *formation élémentaire*, formation qui a été introduite vers la fin des années 1970 pour des adolescents dont l'orientation était essentiellement pratique. Dans sa forme actuelle, la formation élémentaire est l'offre la plus inférieure au niveau de l'enseignement du degré secondaire II et promet peu de succès dans l'optique des chances de promotion professionnelle et de perfectionnement. Alors que les explications à ce jour concernant les échecs scolaires des migrants portaient essentiellement de l'analyse de données statistiques ou de l'attitude des familles des adolescents, une étude explore maintenant, dans le cadre du PNR 43 «Formation et emploi» (Stieger 2001, 2003), la forte représentation d'adolescents d'origine étrangère dans une formation élémentaire sous une autre perspective. L'étude veut décrire les diverses perspectives des adolescents par elle-même: sur la base de quels critères le choix de la for-

mation professionnelle intervient-il et comment cette dernière est-elle interprétée par les acteurs concernés? L'absence de ressources dans le domaine cognitif ne devrait donc pas déterminer exclusivement les chances de formation professionnelle, mais également les problèmes particuliers de l'adolescence, de la migration ou de l'appartenance à un sexe; ces causes spécifiques doivent être perçues si l'on veut développer des offres de formation adéquates pour les jeunes migrants. Il ressort d'une première présentation des résultats que la fréquentation d'une formation élémentaire, bien qu'elle soit problématique dans l'optique des perspectives professionnelles futures, est également jugée positive selon les personnes interrogées, donc évaluée de manière notablement plus ambivalente (voir Stieger 2003). Les inclinations des adolescents et les stratégies qui en découlent sont également différentes parmi les adolescents «d'origine étrangère» socialement désavantagés. Les différences indiquent sans ambiguïté qu'il s'agit de rechercher les dessous des classifications existantes selon l'appartenance nationale.

Finalement, les adolescents sont également confrontés à des difficultés et à la discrimination à la *place de formation*, ainsi que l'illustre l'exemple de B. K. du Kosovo. Ce jeune homme de 19 ans, qui vit depuis neuf ans en Suisse, est devenu chômeur parce qu'il a interrompu son apprentissage de serrurier-constructeur.

«Le travail me plaisait beaucoup. Mais des skinheads étaient engagés dans l'entreprise, j'ai donc pensé devoir arrêter avant d'avoir des problèmes. Ensuite, je n'ai plus retrouvé de place d'apprentissage.» (Stergiou 2000, 40)

L'exemple démontre qu'une intégration réussie d'adolescents d'origine étrangère (et d'adultes) doit également être accompagnée de mesures, qui permettent d'empêcher les atteintes racistes et de créer un climat dans lequel il n'y ait pas de discrimination ou de racisme anticipés.

3.3.2 La transition entre le chômage (de longue durée) et l'activité professionnelle

Lorsqu'il est question de transition entre le chômage et l'activité lucrative, ce sont en particulier les secteurs sur lesquels la politique de marché du travail de l'assurance-chômage obligatoire (AC) qui sont interpellés: lors du placement, de la formation, du perfectionnement et de la reconversion, de même que lors d'un emploi temporaire. Celui qui veut faire valoir des prestations de l'assurance-chômage doit être prêt à accéder à une mesure de marché du travail.²⁰ Les conditions énumérées dans

²⁰ Voir la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance chômage LACI). La LACI a fait l'objet d'une révision fondamentale en 1995. Deux points essentiels de la loi révisée entrée en vigueur en 1996 sont l'intensification des mesures relatives au marché du travail (MMT) et la mise en place d'offices régionaux de placement (ORP). La LACI a de nouveau fait l'objet d'une révision en 2002, révision qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

l'article 59 de la loi sur l'assurance chômage (LACI) pour la participation aux mesures sont valables, en principe, pour tous les assurés, indépendamment de leur nationalité. Pour les assurés d'origine étrangère, il peut néanmoins résulter des restrictions sur la base du type d'autorisation de séjour (voir seco 2000). Etant donné que toutes les autorisations ne donnent pas droit à l'exercice illimité d'une activité lucrative, la participation aux mesures de marché du travail sont limitées de manière concomitante. Pour les personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour à l'année, par exemple, les programmes d'encouragement à l'activité lucrative indépendante ne sont pas accessibles, étant donné qu'un permis B ne donne pas droit, en règle générale, à l'exercice d'une activité lucrative indépendante. Des restrictions correspondantes s'ensuivent également pour des personnes du domaine de l'asile. Des requérants d'asile, qui ont déjà une activité lucrative dépendante, sont considérés, en principe, comme aptes au placement dans les secteurs qui leur sont ouverts et ont accès aux mesures de marché du travail.

D'autres restrictions résultent de la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances (TFA), selon laquelle la formation de base et l'amélioration de la situation professionnelle n'est pas du ressort de l'assurance-chômage. Cela concerne, en particulier, les assurés d'origine étrangère dont la demande d'asile a été acceptée. Ils ne peuvent revendiquer aucun droit à une réinsertion dans la profession apprise originellement dans leur pays d'origine. De plus, des restrictions en ce qui concerne la fréquentation de cours de langue existent pour les assurés d'origine étrangère. Selon la jurisprudence du TFA, l'assurance-chômage ne peut financer l'étude d'une langue dans une région linguistique qu'à un niveau inférieur et pour une durée limitée.

A cet endroit, abordons succinctement la question de l'activité lucrative indépendante des migrants. Dans le cadre des mutations structurelles du monde du travail et de la proportion élevée de personnes d'origine étrangère au chômage, on postule de plus en plus que l'encouragement de l'activité lucrative indépendante et de la création, qui lui est liée, de nouvelles places de travail, peut fournir une contribution importante en faveur de l'intégration. Il faut néanmoins considérer que la création d'une entreprise peut être liée à des répercussions négatives en ce qui concerne l'intégration des personnes et leur environnement; en effet, le passage à l'activité in-

dépendante est toujours lié à des risques d'ordre économique. On connaît peu de choses en Suisse sur les entreprises de personnes d'origine étrangère et le rôle qu'elles jouent en faveur de l'intégration des migrants et de leurs communautés. Cette lacune dans le domaine de la recherche va être comblée grâce à une étude dans le cadre du PNR 51 «Intégration et exclusion».²¹ Elle est censée rechercher dans quelle mesure des entreprises fondées par des personnes d'origine étrangère encouragent ou empêchent les processus d'intégration, respectivement d'exclusion. Doivent être analysées, en premier lieu, les raisons qui conduisent à entreprendre une activité lucrative indépendante. La question se pose, en effet, de savoir si ce sont des mécanismes d'exclusion (économiques, institutionnels) qui sont responsables ou s'il s'agit, dans ce contexte, de l'expression d'une intégration sociale. Il s'agit d'examiner, en second lieu, les conséquences qui résultent de la création de l'entreprise pour les personnes impliquées et leur environnement. Il serait intéressant de savoir si la création d'entreprises pourrait être à l'origine de problèmes d'intégration et comment ces derniers évoluent. On attend de l'étude des résultats dont il sera également possible de tenir compte dans le cadre des programmes d'encouragement de l'activité lucrative indépendante.

A part l'assurance-chômage, l'aide sociale a également pour objectif l'intégration professionnelle et sociale. Le système social de la Suisse est actuellement en révolution. A l'avenir, le mandat d'intégration de l'aide sociale devra être réalisé de manière plus efficace et les moyens devenant plus faibles devront être investis de manière plus ferme, sur le plan professionnel et social, en faveur de personnes désireuses et capables d'être intégrées. La segmentation en bénéficiaires de l'aide sociale intégrables et non intégrables est actuellement étudiée dans le cadre du PNR 51.²² On peut attendre de l'étude qu'elle apporte la preuve de pratiques de segmentation dans l'aide sociale et mette en évidence leurs répercussions sur les clients impliqués. Il sera intéressant d'éclairer de plus près les résultats dans l'optique de la signification des facteurs que sont la nationalité et l'origine. Le rapport final est attendu pour le printemps 2006.

Une autre étude est attendue dans le cadre du PNR 51,²³ étude qui pourrait donner certaines indications relatives à l'importance des facteurs nationalité et origine en ce qui concerne les chances d'une intégration durable dans le monde du travail. L'étude réalisée à l'Université

²¹ «Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz». Projet No 69098, déposé par Christian Suter (EPF Zurich/Université de Neuchâtel) avec la collaboration de Renate Schubert (EPF Zurich), Anne Juhasz (Universités de Neuchâtel/Zurich) et Raphaela Hettlage (EPF Zurich).

²² «Sozialhilfe in der Schweiz: Integration und Ausschluss durch Segmentierung von Klienten und Klientinnen». Projet No 69197, déposé par Ueli Mäder (Université de Fribourg).

²³ «Neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in der Schweiz? Eine soziologische Studie zur Beziehung zwischen sozialer Identität und dem Wandel in der Arbeitswelt». Projet No 69076, déposé par Chantal Magnin (Universität Bern).

de Berne examine, entre autres, les répercussions individuelles d'une activité lucrative précaire pour des personnes, qui se trouvent dans la zone limite entre l'intégration et l'exclusion, c'est-à-dire des personnes qui perçoivent toujours des prestations de l'assurance-chômage, mais ne peuvent en être privées du fait qu'elles ont une activité lucrative suffisante pour renouveler le délai cadre pour l'octroi des prestations.

La capacité du système de la sécurité sociale en ce qui concerne l'intégration des étrangers est étudiée dans une étude²⁴ du Büro BASS dans le cadre du PNR 51. Dans ce contexte, une attention particulière est vouée aux domaines de la politique sociale qui, mis à part des mesures passives (versements de montants, par exemple), mettent également en œuvre des mesures actives (par exemple, conseils, reconversions, etc.), ainsi que c'est le cas pour l'assurance-chômage (AC) ou l'assurance-invalidité (AI) et qui sont censées contribuer à la (ré)insertion dans la vie active. L'étude pose également la question, entre autres, de savoir comment l'accès aux assurances sociales est garanti aux étrangers et dans quelle mesure ils sont discriminés indirectement par les dispositions en vigueur dans le domaine des assurances sociales et que, de cette manière, la fonction d'intégration des assurances sociales est compromise. Sont également étudiées, les attentes des étrangers vis-à-vis des assurances et si ces dernières, de leur point de vue, ont un effet intégrateur.

Par la suite, nous aborderons les problèmes et les chances qui pourraient exister pour des demandeurs d'emploi lors du placement et en ce qui touche les programmes de formation et d'emploi dans le cadre de la LACI.

3.3.2.1 Service de placement

Le service de placement constitue un domaine sensible lors de la transition vers le marché du travail. Lorsque des bureaux de placement étatiques ou privés, en partie sur pression des employeurs, enregistrent les caractéristiques de demandeurs d'emploi, caractéristiques qui ne présentent aucune importance pour le poste, cela induit une discrimination dans l'accès au marché du travail (voir Egger/Bauer/Künzi 2003). Les deux exemples suivants mettent cette problématique en évidence:

Les employeurs font part à l'Office du travail qu'ils ne désirent aucune personne originaire de Turquie ou de l'ancienne Yougoslavie en tant que candidat à une place de travail. L'Office en question reprend cette exclusion et coche sur sa liste de places vacantes toutes les candidatures liées à cette condition (Angst 2001, 58).

Un Office régional de placement (ORP) de la ville de Zurich met un poste au concours dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration, avec la mention que l'engagement de demandeurs d'emploi de la région des Balkans n'est malheureusement pas possible (Sambuc 2001, 9).

Dans le cadre de l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), sous la responsabilité du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), la qualité des Offices régionaux de placement (ORP) a également été étudiée. De manière isolée, diverses indications relatives à la situation des demandeurs d'emploi d'origine étrangère en contact avec les ORP ressortent des études. L'étude de Hunold (1998) met en évidence, de manière descriptive, les différences qui existent entre les demandeurs d'emploi indigènes et étrangers en ce qui concerne l'utilisation et l'évaluation de l'offre de centres de consultation des ORP. Ainsi, les demandeurs d'emploi enregistrés d'origine étrangère recourent plus fréquemment aux entretiens de conseil que les chômeurs suisses. Ceci peut s'expliquer par le fait que des personnes de qualification et de formation inférieures ont besoin, en général, d'un encadrement plus intense. L'audition des demandeurs d'emploi a fait ressortir, de plus, que les entretiens initiaux avec les étrangers étaient de plus courte durée (de même, en général, que ceux qui sont menés avec des personnes moins qualifiées). Tout en émettant un jugement éminemment positif sur les ORP, les demandeurs d'emploi au bénéfice d'une autorisation d'établissement se sont exprimés d'une manière quelque peu plus critique vis-à-vis des conseillers en placement que le groupe de comparaison. Le manque de compétence, un soutien psychologique insuffisant et une compréhension déficiente pour les préoccupations personnelles ont été cités comme raisons.

On peut admettre que, pour les étrangers, des barrières spécifiques peuvent exister au contact des ORP, barrières qui ont des répercussions négatives sur l'efficacité des prestations des ORP. Il peut s'agir de la langue, de la méfiance vis-à-vis des fonctions officielles ou de l'absence de confiance dans les possibilités de compréhension interculturelles. Des problèmes spécifiques existent également pour des demandeurs d'emploi arrivés récemment en Suisse ou dont les ressources culturelles sont défavorables. Les mesures au moyen desquelles les centres de placement officiels vont réagir à ces problèmes et aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi avec expérience migratoire qui en résultent ne sont pas documentées systématiquement. Pour cette raison, le secrétariat de la CFE a organisé en été 2003 une enquête non représentative consacrée aux offres spécifiquement

²⁴ «Die Möglichkeiten der Sozialen Sicherheit bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern». Projet No 69220, déposé par Stefan Spycher (Büro BASS).

axées sur des groupes cibles des ORP. Sur l'ensemble des 121 ORP en place actuellement en Suisse, 10 offices ont été sélectionnés au hasard dans 10 cantons de Suisse alémanique et de Suisse romande.

Les résultats de cette enquête qualitative (Tableau 6) ne peuvent en aucun cas être généralisés. Ils peuvent, cependant, contribuer à promouvoir la discussion sur les chances et sur les problèmes de chômeurs d'origine étrangère dans le domaine du placement. Il est ainsi remarquable, par exemple, que neuf offices sur dix font face au danger de discrimination de demandeurs d'emploi issus de la migration avec des mesures très douces (sensibilisation des collaborateurs) et que trois seulement disposent de directives, qui incitent le personnel à adopter des mesures non discriminatoires.

3.3.2.2 Programmes de formation et d'emploi

Dans le cadre des mesures de marché du travail actives, on peut différencier les mesures de formation des

mesures d'emploi.²⁵ Dans la vaste gamme des mesures de formation, les programmes et cours suivants sont proposés ²⁶ (voir Frölich/Lechner/Steiger 2002):

- **LES PROGRAMMES DE BASE** devraient faciliter les rapports avec le chômage et la recherche de places de travail. Les cours sont plutôt de courte durée et sont fréquentés, en règle générale, lors de la phase précoce du chômage. Ils procurent essentiellement des connaissances de base pour la recherche de places de travail, par exemple l'établissement de dossiers de candidature ou la conduite d'entretiens de candidature. Les cantons proposent fréquemment un seul programme de base, programme qui varie selon différents niveaux de qualification et qui est donné dans diverses langues étrangères.
- **LES COURS ORIENTÉS DE MANIÈRE PERSONNALISÉE** s'adressent à des personnes qui, sur la base de leur personnalité ou de l'absence de quali-

Tableau 6: Enquête qualitative de la CFE auprès des Offices régionaux de placement (ORP)

	Oui	Non	Total des réponses
Cours d'intégration et de langues*			
Offres de cours spéciaux d'intégration et de langues	10	0	10
Ces offres sont-elles considérées comme suffisantes?	7	3	10
Orientation professionnelle spécifique axée sur des groupes cibles			
Fiches signalétiques spéciales pour étrangers	4	6	10
Spécialisation du personnel de conseil en placement pour des groupes déterminés de migrants	3	7	10
Travail avec des médiateurs/trices culturels/elles	3	7	10
Autres offres dans le domaine de l'orientation professionnelle		Organisation d'une session BIZ	
Mesures en vue de l'inhibition de la discrimination			
Sensibilisation des collaborateurs des ORP	9	1	10
Directives spéciales de comportement («Codes of Practice»)	3	7	10
Appréciation de l'offre en général **			
Les offres sont-elles globalement considérées comme suffisantes?	4	6	10

Source: Secrétariat de la CFE

Base: ORP sélectionnés au hasard dans les cantons AI, BE, BS, FR, GE, GL, GR, SO, VS et ZH.

* Commentaires: les offres consistent avant tout en cours de langues (y compris des cours d'alphabétisation). La plupart du temps, des choses pratiques de la vie quotidienne sont également enseignées (prendre un billet de train, par exemple). Les ORP n'offrent pas tous des cours eux-mêmes, mais proposent des cours chez des prestataires privés. L'offre dans le secteur de bas niveau est évaluée comme insuffisante.

** Commentaires: dans le cas des offres destinées à des personnes disposant de peu de connaissances de la langue française, la nécessité d'agir se fait sentir. Il faudrait que plus d'argent soit mis à la disposition de traducteurs. D'autres partenaires (syndicats, entreprises) devraient être plus actifs. En principe, il faudrait créer plus de places de travail.

²⁵ La politique active en matière de marché du travail connaît d'autres mesures et instruments qui ne sont pas considérés comme des mesures de marché du travail, à savoir le gain intermédiaire, les subventions pour places de travail durable trouvées ou mesures d'encouragement de l'activité lucrative indépendante.

²⁶ La répartition du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) différencie 16 offres différentes dans le secteur des mesures de formation. Celles-ci se laissent à nouveau regrouper de diverses manières. Pour la présentation des mesures, nous choisissons une catégorisation propre.

fications professionnelles, ne sont que difficilement accessibles par l'intermédiaire de cours. Ils s'adressent, en outre, à des personnes qui ont besoin d'un encadrement intensif pour développer une stratégie de candidature.

- **LES COURS DESTINÉS À L'ACQUISITION DE QUALIFICATIONS DE BASE** sont, en premier lieu, conçus pour des demandeurs d'emploi peu accoutumés aux problèmes de formation. Dans ce cas, il s'agit fréquemment de cours dans lesquels l'apprentissage de la langue de l'endroit figure au premier rang et qui, pour cette raison, sont fréquentés avant tout par des demandeurs d'emploi d'origine étrangère. L'offre va de cours d'alphabétisation jusqu'à l'entraînement au niveau de la langue dans l'environnement de travail. Ces cours procurent également, en partie, des compétences spécialisées et des qualifications professionnelles de base.
- **COURS DE LANGUES.** Parmi ces derniers, on trouve en premier lieu des offres de cours destinés à l'apprentissage et au perfectionnement de la langue de l'endroit. De plus, des cours de langues étrangères correspondant à l'environnement professionnel des demandeurs d'emploi sont proposés.
- **COURS D'INFORMATIQUE.** Dans ce contexte il s'agit, d'une part, de cours de base et de cours avancés généraux consacrés aux applications informatiques courantes, ainsi que de cours spécialisés spécifiques, qui peuvent être considérés comme un perfectionnement axé de manière spécifique sur la profession.
- **PROGRAMMES DE FORMATION, DE PERFECTIONNEMENT ET DE RECONVERSION AXÉS SUR LES PROFESSIONS.** Dans ce secteur, il existe une vaste gamme de mesures. Il y a, d'une part, des programmes censés permettre aux demandeurs d'emploi de s'engager, sans connaissances préalables ou en tant qu'auxiliaires, dans un environnement professionnel (par exemple, industrie de l'hôtellerie et de la restauration, secteur de la santé, etc.) A part cela, les mesures servent au perfectionnement professionnel et à l'acquisition de qualifications dans l'environnement professionnel traditionnel.
- **LES COURS VISANT L'ACTIVITÉ LUCRATIVE INDÉPENDANTE** sont censés soutenir la préparation à l'exercice d'une activité lucrative indépendante. A part les mesures de formation, les demandeurs d'emploi ont accès à des mesures d'emploi. On trouve, à part cela, aussi bien des programmes d'emploi temporaire que des stages orientés vers des professions (voir Frölich/Lechner/Steiger 2002):
- **LES PROGRAMMES D'EMPLOI TEMPORAIRE («PROGRAMMES D'EMPLOI»)** durent, en règle générale, de trois à six mois et sont proposés, de manière prépondérante, dans le secteur public et pour les organisations à but non lucratif. Ils servent moins à la formation et au perfectionnement des participants, mais veulent, en premier lieu, encourager les capacités de (ré)intégration dans l'exercice d'une activité lucrative. Quant aux places d'emploi offertes, il s'agit, d'une part, de places d'emploi temporaire dans un environnement de travail ordinaire (par exemple, une administration, une organisation d'intérêt public) et, d'autre part, de places d'emploi temporaire collectives qui ont été créées spécialement dans l'optique d'occuper des personnes au chômage (par exemple, ateliers, ateliers de recyclage, etc.)
- **LES STAGES PROFESSIONNELS** s'adressent, en premier lieu, à des personnes plus jeunes, sans expérience professionnelle dans le marché suisse du travail, et sont censés contribuer à la création de contacts avec le monde du travail.

Comme mentionné précédemment (voir 3.3.2), les demandeurs d'emploi d'origine étrangère peuvent être confrontés, selon le type d'autorisation de séjour dont ils bénéficient, à certaines restrictions en ce qui concerne la participation à des programmes d'emploi. De plus, la question se pose de savoir de quelle manière et avec quel succès les mesures de marché du travail contribuent à la (ré)intégration de demandeurs d'emploi d'origine étrangère dans le marché du travail. Depuis 1998, l'exécution de la LACI fait l'objet d'une évaluation systématique sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco).²⁷ Les études dans le cadre du premier programme d'évaluation ont porté, en premier lieu, sur l'effet général des diverses mesures de marché du travail. De manière isolée, les études permettent de tirer des conclusions sur des modèles spécifiques, en rapport avec l'origine, de participation à des mesures et contiennent une estimation de l'efficacité des mesures de marché du travail chez les demandeurs d'emploi d'origine étrangère (par exemple,

²⁷ Dans le cadre d'un premier programme d'évaluation de grande envergure dans l'ensemble de la Suisse, l'efficacité des mesures de marché du travail a été étudiée en 1989 et 1999. Les rapports d'évaluation ont été publiés dans la série d'études «seco publikationen, Arbeitsmarktpolitik». De nouvelles évaluations ont été entreprises entre-temps, évaluations qui se basent sur les résultats de la première série d'évaluations (entre autres, Frölich/Lechner/Steiger 2002; CGEY 2000).

Lalive d'Épinay/Zweimüller 2000; Gerfin/Lechner 2000; Martinovits-Wiesendanger/Ganzaroli 2000).²⁸

Pour ce qui est de la participation à des mesures relatives au marché du travail, il est évident qu'il existe de nombreuses différences entre les demandeurs d'emploi indigènes et d'origine étrangère. La participation à une mesure dépend du profil de qualification des demandeurs d'emploi et, d'une manière générale, on fait la différence entre chômeurs indigènes et chômeurs d'origine étrangère. Il n'est pas étonnant, dès lors, que des étrangers fréquentent de manière supérieure à la moyenne des cours de langue dans le cadre des mesures de formation, mais inversement qu'ils sont sous-représentés dans les cours d'informatique (comme en général les personnes moins qualifiées sont absentes des cours d'informatique). Plus intéressant, néanmoins, est la question de savoir quelles sont les répercussions chez les demandeurs d'emploi d'origine étrangère une fois la participation à des mesures relatives au marché du travail achevée. Ceci, d'une part, en comparaison avec les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, qui ne prennent pas part à la mesure et, d'autre part, en comparaison avec des demandeurs d'emploi indigènes qui participent également à la mesure. Lalive d'Épinay/Zweimüller (2000) ont étudié l'influence des mesures relatives au marché du travail, de même que des dispositions d'octroi des indemnités de chômage pour la durée du chômage. Ils ont constaté, entre autres, que la main-d'œuvre d'origine étrangère qualifiée a significativement plus de chances de trouver un emploi que des demandeurs d'emploi d'origine étrangère non qualifiés ou semi-qualifiés. L'avantage qui réside dans une meilleure qualification est néanmoins plus faible pour la main d'œuvre étrangère que pour les Suisses. Ceci permet de conclure que les travailleurs étrangers convertissent les qualifications acquises dans le marché suisse du travail d'une manière moins favorable étant donné la présence d'autres obstacles. Ou bien qu'ils sont actifs dans des secteurs du monde du travail dans lesquels la qualification professionnelle joue un rôle plus faible. Chez les femmes d'origine étrangère, il s'est avéré qu'il n'existe aucune différence significative quant aux chances de trouver un travail entre des demandeuses d'emploi non qualifiées et qualifiées.

Des résultats intéressants ressortent de l'effet des diverses mesures relatives au marché du travail chez les étrangers. On constate, en partie, des effets allant dans une autre direction que celle à laquelle on aurait pu s'attendre. Lalive d'Épinay/Zweimüller (2000) constatent, par exemple, que les hommes d'origine étrangère qui fréquentent un cours de base, respectivement un cours de langue, ont, à la fin de la mesure, moins de chances de trouver un emploi que les étrangers qui n'ont pas pris part aux mesures. De manière peu significative, le même contexte apparaît à l'égard des cours de langue pour femmes d'origine étrangère.²⁹ Les auteurs de l'étude voient une explication possible de cet état de fait dans la stigmatisation. Partant, la participation à des mesures relatives au marché du travail serait considérée comme un signal négatif. Différemment des programmes de formation, la participation à un programme d'emploi a des répercussions très positives sur les chances de sortie de la spirale du chômage à la fin de la mesure, aussi bien chez les femmes que chez les hommes d'origine étrangère.³⁰

Les effets des mesures relatives au marché du travail ont été étudiés dans le cadre d'une analyse économétrique. Il faut tenir compte, lors de l'interprétation des résultats, que les effets observés peuvent, d'une part, être imputés à la mesure elle-même. Ils peuvent également être en rapport avec d'autres facteurs, dont on n'a pas tenu compte lors de l'analyse économétrique ou dont on ne peut tenir compte (par exemple, la motivation des demandeurs d'emploi, leur réseau social, la qualité du choix des mesures appropriées par les ORP,³¹ etc.). Afin de mettre en évidence, de manière détaillée, les problèmes et les chances spécifiques de la politique active du marché du travail en rapport avec les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, un approfondissement des études existantes s'avère nécessaire.

3.4 Groupes de problèmes «dans le marché»

Les mécanismes d'intégration et d'exclusion «dans le marché du travail» ont une grande importance. Dans une première phase, il s'agit de mettre en lumière, de manière critique, en particulier la pratique d'engage-

²⁸ L'effet des mesures relatives au marché du travail n'a pas été systématiquement évalué en fonction des demandeurs d'emploi d'origine étrangère. Une seconde évaluation approfondie du matériel à disposition pourrait donner des indications intéressantes sur les problèmes et les chances de la politique active du marché du travail en faveur des demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

²⁹ Chez les Suisses, la fréquentation d'un cours de base, respectivement d'un cours de langue n'induit aucune modification significative des chances de trouver un emploi par rapport aux demandeurs d'emploi, qui ne fréquentent aucun cours de base, respectivement de langue.

³⁰ Chez les participants suisses, les programmes d'emploi ont également, au demeurant, un effet positif, toutefois non significatif, respectivement faible.

³¹ Le Seco a donné un mandat d'étude concernant la question de savoir comment l'affectation aux mesures appropriées de marché du travail, et dès lors l'effet des mesures, peuvent être améliorés. L'étude est censée examiner la possibilité d'un système étatique dans l'optique du soutien au processus de sélection. Frölich/Lechner/Steiger (2001) mettent en évidence que l'effet, en partie insuffisant, des mesures de marché du travail ne doit pas être attribué aux mesures en elles-mêmes, mais en partie à l'affectation non optimale des demandeurs d'emploi aux mesures. Au moyen de la «statistisch assistierten Programmeselektion» (SAPS) (sélection de programmes statistiquement assistée), les chances dans le marché du travail d'une personne à la recherche d'emploi participant aux diverses mesures doivent être estimées et des mesures appropriées, respectivement non appropriées, mises en évidence. Lors du calcul des prévisions, on se concentre sur les caractéristiques qui décrivent la position de la personne dans le marché du travail, parmi celles-ci des facteurs tels que le statut de séjour ou la langue.

ment et de promotion des entreprises. L'accès à des positions et la possibilité de gravir l'échelle à l'interne sont fortement influencés, pour leur part, par les possibilités de perfectionnement.

3.4.1 Engagement

En règle générale, la qualification individuelle du candidat doit être déterminante lors d'une décision d'engagement. L'absence de formation, d'expérience professionnelle, de compétence au niveau linguistique a des répercussions sur les chances d'engagement. Un statut de séjour incertain a également des effets aggravants. A cela s'ajoutent des mécanismes d'autolimitation par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Ces facteurs mis à part, la discrimination empêche l'accès au monde du travail à certains groupes (voir Egger/Bauer/Künzi 2003; SLR 2003). Les études consacrées à ce qui se passe à l'étranger démontrent que l'ampleur de la discrimination dans l'accès au monde du travail est considérable (voir Zegers de Beijl 2000). Les tests de «discrimination directe» standardisés de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi qu'on les dénomme, ont montré, pour les Etats européens considérés, qu'une procédure d'engagement sur trois en moyenne est entachée de discrimination. En ce qui concerne la Suisse, une étude comparable a été réalisée par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (FSM), étude qui s'oriente selon la procédure de l'OIT (voir Fibbi/Kaya/Piguet 2001). L'étude cherche à élucider la question de savoir quelles sont les difficultés que rencontrent des jeunes d'origine étrangère exerçant une activité lucrative dans le marché suisse du travail et si ces difficultés doivent être attribuées exclusivement à l'origine étrangère. Elle répondra à la question qui est de savoir si l'égalité des chances dans l'accès à la formation scolaire et professionnelle suffit pour garantir l'égalité dans le marché du travail ou si les performances scolaires des jeunes migrants sont aussi honorées dans le marché du travail. Dans ce contexte, l'étude ne veut pas seulement mettre à jour une éventuelle discrimination, mais également montrer si une telle discrimination dépend de la branche économique, de la dimension d'une entreprise, de la région et d'autres facteurs. Les résultats de l'étude seront présentés en automne 2003, lors de la session annuelle de la CFE.

Les procédures de *recherche de personnel* peuvent déjà induire indirectement des effets discriminatoires et, souvent, les entreprises n'en sont pas conscientes. Lorsque des places sont occupées par des personnes provenant du cercle de la famille ou de connaissances de col-

laborateurs faisant partie du personnel de l'entreprise, sans être mises au concours, cela implique que l'accès à cette entreprise devient beaucoup plus difficile pour des personnes de certaines nationalités non encore représentées dans l'entreprise. Une enquête auprès de jeunes adultes de la seconde génération, d'origine italienne et espagnole, a montré qu'environ 3 adolescents sur 10 obtiennent un engagement par l'intermédiaire de relations personnelles ou avec l'aide de leurs parents, à peu près la même proportion que l'on retrouve chez les adolescents indigènes (Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Plus de la moitié on obtenu leur place de travail via mise au concours, candidature spontanée ou service de placement. Les auteurs en tirent la conclusion que l'engagement de ces jeunes ne sera probablement pas entravé pour des raisons de discrimination. Cette conclusion ne doit néanmoins pas être généralisée, cette affirmation se basant sur deux groupes établis de migrants. Il s'agira encore d'étudier de quelle manière l'accès au monde du travail se déroule pour les membres de la seconde génération issue des «nouveaux» pays de migration.

Les mécanismes d'exclusion lors de l'engagement interviennent à différents niveaux de la *procédure de candidature*. Dans les recherches réalisées par l'OIT, ils ont été démontrés le plus fréquemment lors du premier contact. A des demandeurs d'emploi avec des noms à consonance étrangère, on répond que la place est déjà attribuée, bien que cela ne soit pas le cas. Finalement, on arrive également à l'exclusion lors du traitement des dossiers de candidature, lors des entretiens de candidature et lors de l'évaluation des entretiens, lorsque des critères qui ne sont pas importants pour la place en question sont appliqués.

3.4.2 Promotion

De même que l'accès à un emploi, la mobilité des étrangers dans le domaine de l'avancement est entravée par une formation et une expérience professionnelle insuffisantes, par des permis de travail et des autorisations de séjour de durée limitée et par la discrimination. Dans le cadre de l'accès à des positions au sein de l'entreprise, on observe des modèles de discrimination en partie semblables à ceux que l'on rencontre lors de l'engagement. De même, un comportement auto-limitateur de la part des minorités peut jouer un rôle important lors de la promotion (à ce sujet, voir Egger/Bauer/Künzi 2003; SLR 2003).

Par rapport aux travailleurs suisses, les travailleurs d'origine étrangère sont – de manière générale – surreprésentés dans des positions professionnelles sans fonc-

³² Chez les travailleurs établis dans notre pays, les qualifications individuelles expliquent 60 pour cent des différences dans la position hiérarchique, chez les personnes titulaires d'une autorisation à l'année 53 pour cent, chez les frontaliers 39 pour cent.

tions dirigeantes, ce qui est l'expression de leur faible mobilité professionnelle. Ainsi que l'ont montré Flückiger/Ramirez (2003), une grande partie de ces inégalités doit être attribuée au fait que les deux groupes bénéficient de qualifications individuelles différentes, plus particulièrement en ce qui concerne la formation et l'expérience professionnelle.³² A qualifications individuelles égales, les travailleurs d'origine étrangère ont toutefois moins de chances d'atteindre une position plus élevée, comme le montre l'exemple des frontaliers. Au regard des qualifications individuelles et des critères culturels, ils peuvent largement se comparer aux travailleurs suisses et devraient, dès lors, atteindre une position hiérarchique identique, ce qui n'est pas le cas. Si les frontaliers faisaient l'objet de promotions selon le même modèle que les Suisses, 36 pour cent d'entre eux devraient occuper des positions avec fonctions dirigeantes, il n'y en a cependant que 29 pour cent.

3.4.3 Résiliation

Non seulement les barrières à l'accès à une activité lucrative, mais également une résiliation peuvent faire en sorte que les travailleurs soient exclus de l'activité lucrative (à ce sujet, voir Egger/Bauer/Künzi 2003;SLR 2003). Les travailleurs d'origine étrangère peuvent être les victimes de résiliations discriminatoires, ainsi que le montrent deux exemples:

Une entreprise de Suisse romande résilie le contrat de travail de trois collaborateurs de couleur noire en indiquant que des marchandises ont été volées dans les succursales dans lesquelles les collaborateurs noirs travaillaient (Geiser 2001, 4).

Une travailleuse dans le canton de Thurgovie est licenciée parce qu'elle ne voulait pas se conformer à l'interdiction de porter un foulard, interdiction dûment consignée dans le règlement d'entreprise (Geiser 2001, 4).

La protection contre la résiliation abusive a été sensiblement améliorée vers la fin des années 1980, en ce sens que les raisons admissibles pour une résiliation ont été limitées. Dès lors, une résiliation sur la base de caractéristiques personnelles, qui n'ont aucun rapport avec le contrat de travail ou qui n'influencent pas essentiellement le climat de l'entreprise (par exemple, l'appartenance ethnique), est considérée comme abusive. Il est toutefois souvent difficile de prouver l'abus. Dans le premier exemple, l'argumentation devant le tribunal a porté sur le fait que la résiliation avait été signifiée dans le cadre d'une réduction du personnel. Dans le second cas, les dispositions du droit des obligations (CO) entrent en conflit avec les dispositions du règlement d'entreprise.

Un autre problème réside dans le fait que les travailleurs étrangers travaillent fréquemment sans être au bénéfice de rapports de travail protégés et ne disposent dès lors d'aucune protection contre la résiliation.

3.4.3.1 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage

Des préjudices dans le cadre du perfectionnement professionnel limitent la possibilité d'améliorer le capital humain propre et influencent, de manière négative, les chances de promotion ou de changement de place. En d'autres termes, ils limitent fortement les possibilités de mobilité professionnelle. Pour cette raison, les inégalités et les problèmes, qui peuvent exister dans le cadre du perfectionnement professionnel, doivent être éclaircis de manière critique.

En ce qui concerne le perfectionnement professionnel, il faut en principe différencier deux formes qui, chacune, poursuivent un objectif différent (Buchmann et al. 1999):

- **PERFECTIONNEMENT À DES FINS PROFESSIONNELLES.** Dans ce contexte, il s'agit de perfectionnement au sens d'une formation professionnelle initiale (formation professionnelle de rattrapage), d'une formation professionnelle complémentaire (reconversion) ou d'une formation professionnelle plus approfondie (formation professionnelle supérieure). Ces perfectionnements mènent à un diplôme reconnu légalement dans l'enseignement du degré secondaire II ou dans le degré tertiaire et sont liés à des charges importantes, en matière de finances et de temps consacrés.
- **PERFECTIONNEMENT ORIENTÉ VERS LES QUALIFICATIONS:** Il s'agit d'offres telles que cours, sessions ou workshops, qui confèrent des connaissances et des aptitudes qui sont importantes dans le cadre d'un engagement ou de l'exercice d'une profession. Il peut s'agir de cours de langue, de cours pratiques d'artisanat, de cours de cadres etc., qui sont proposés par différentes institutions ou de manière interne.

Lorsque nous parlons dans cette étude de perfectionnement au niveau professionnel, nous pensons de prime abord à un perfectionnement orienté vers les qualifications. Une brève digression est également censée aborder la formation de rattrapage, qui conduit à une formation professionnelle initiale.

Perfectionnement professionnel orienté vers les qualifications

Dans le cadre du perfectionnement, on constate, de prime abord, des différences non négligeables entre les populations actives étrangère et suisse (voir sous-chapitre 2.2). L'intensité avec laquelle les personnes se consacrent au perfectionnement est fonction du niveau d'éducation, de l'âge des personnes, mais également de la situation du marché du travail et de la branche (voir OFS 2001). Etant donné qu'il existe également de grandes différences entre les personnes d'origine étrangère et de nationalité suisse exerçant une activité rémunérée si l'on considère ces facteurs, se pose alors la question suivante: quelle est l'influence de la seule nationalité d'une personne sur la participation à un cours de perfectionnement? Borkowsky (2003) a étudié cette question dans le cadre du perfectionnement à des fins professionnelles. La chercheuse est arrivée à la conclusion que la nationalité a une influence sur la participation à un cours de perfectionnement, participation qui est indépendante du niveau d'éducation et de la situation dans le domaine de l'emploi. Il en est de même si quelqu'un a achevé une formation initiale en Suisse ou à l'étranger.

Rien n'a toutefois encore été dit sur les raisons de la plus faible participation des étrangers au perfectionnement professionnel. Cela peut, d'une part, résider dans l'offre, en ce sens qu'il n'existe aucune offre de formation adéquate pour les étrangers. Une autre raison peut résider dans le fait que, pour des raisons déterminées, l'offre n'est pas accessible. Finalement, il est également possible que les personnes elles-mêmes accordent une moindre valeur au perfectionnement.

Ces trois aspects – offre insuffisante, défaut d'accès, manque d'intérêt – jouent un rôle aussi bien dans le cadre du perfectionnement professionnel à l'extérieur de l'entreprise qu'au sein de cette dernière.

Formation de rattrapage

Dans le domaine de la formation orientée sur les professions, on trouve l'offre d'une formation professionnelle de rattrapage. Selon l'article 41 de la loi sur la formation professionnelle, des personnes n'ayant pas appris une profession selon la présente loi sont admises à l'examen de fin d'apprentissage à condition qu'elles aient exercé celle-ci pendant une période au moins une fois et demie supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage. Une étude de Regula Schröder-Naef, scientifique spécialisée dans les questions relatives à la formation, examine actuellement les répercussions de la formation de rattrapage sur la probabilité d'accéder à un statut plus ou moins élevé et sur le revenu (voir Schröder-

Naef 2001, 2003). Dans ce contexte, on s'interroge également sur l'influence de la nationalité. En principe, l'article de loi représente une chance pour les étrangers, étant donné qu'ils peuvent souvent justifier d'une pratique professionnelle remontant à de longues années, sans disposer d'un certificat de fin d'apprentissage dûment reconnu. L'enquête confirme toutefois des résultats antérieurs selon lesquels, en général, seul un nombre restreint de personnes se représente à l'examen de fin d'apprentissage sans formation postobligatoire: il s'agit, en majorité, de personnes qui ont clairement changé d'orientation professionnelle et font certifier cette nouvelle expérience professionnelle à posteriori et, parmi ces dernières, on ne trouve que peu d'étrangers. Si des étrangers se présentent à un tel examen, il s'agit presque uniquement d'hommes. Il faut considérer de manière positive le fait que les étrangers, qui se sont engagés dans la voie de la formation de rattrapage, arrivent dans le marché du travail avec des revenus identiques à ceux des Suisses ayant achevé avec succès une formation et sont bien mesurés d'accéder aux mêmes positions dans la profession. Néanmoins, Schröder-Naef constate qu'une offre adaptée, couvrant un large éventail de professions, de possibilités de formation de rattrapage pour les étrangers fait défaut.

4 Champs d'intervention et mesures

Dans une perspective orientée sur les problèmes, le chapitre précédent a donné un aperçu des groupes de problèmes et des obstacles qu'ils recèlent, obstacles qui compliquent l'accès au marché du travail aux adultes et aux adolescents d'origine étrangère. Dans une perspective orientée sur la pratique, des champs d'intervention et des mesures concrètes afin de faciliter l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle seront présentés. Dans ce contexte, on peut distinguer trois champs d'intervention. Le premier réside dans la transition entre la formation scolaire et professionnelle et le marché du travail (sous-chapitre 4.2). Le second se rapporte au perfectionnement et à la promotion de la qualité et à la sortie du chômage (sous-chapitre 4.3). Le troisième est dédié à l'intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise (sous-chapitre 4.4).

Ensuite, nous examinerons en premier lieu à partir de quelle perspective les mesures, qui encouragent l'intégration des étrangers, pourraient se manifester (sous-chapitre 4.1). Seront décrites, ensuite, des possibilités concrètes et des mesures possibles dans le cadre des trois champs d'intervention mentionnés précédemment. Cette analyse de situation des mesures existantes et possibles dans les trois champs d'intervention n'a pas la prétention d'être exhaustive. Dans ce contexte, il manque encore pour le moment une évaluation de situation pour l'ensemble de la Suisse. Ultérieurement, nous aborderons des mesures qui vont au-delà des champs d'intervention considérés individuellement (sous-chapitre 4.5). Finalement, nous présenterons des instruments, qui sont censés contribuer à la promotion des mesures et de leur mise en œuvre (sous-chapitre 4.6).

4.1 Encourager l'intégration, éliminer la discrimination

Les préjudices subis par des groupes déterminés d'étrangers lors de l'accès au monde du travail et dans leur mobilité professionnelle sont, en partie, justifiés sur le plan concret et peuvent être attribués à leurs conditions de départ inégales. Les préjudices sont, en partie, l'expression d'une discrimination directe et indirecte de travailleurs d'origine étrangère en amont du marché du travail, dans la zone périphérique du marché du travail et dans le marché du travail. Si les étrangers doivent se voir faciliter l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle, cela demande, d'une part, des mesures qui suppriment les

discriminations et, d'autre part, des mesures qui améliorent les conditions des groupes défavorisés dans le cadre de l'activité lucrative. Ces deux perspectives ne constituent pas une alternative, mais sont interdépendantes et se complètent. Une intégration n'est pas possible, aussi longtemps que subsistent des entraves discriminatoires. A elle seule, la suppression de ces entraves ne conduit néanmoins pas automatiquement à l'intégration. Au contraire, des mesures d'encouragement positives sont nécessaires dans ce contexte, mesures tendant à la suppression des inégalités existantes. Dans le cadre de la manière d'agir au niveau d'une entreprise, cela signifie, par exemple, que des procédures discriminatoires rencontrées lors de la recherche et de la sélection de personnel doivent être modifiées. D'autre part, les groupes désavantagés doivent faire l'objet d'encouragements et interpellés, de manière ciblée, lors des phases de recrutement et de sélection.

L'étude «Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt» (Possibilités de mesures contre la discrimination raciste dans le monde du travail) (Egger/Bauer/Künzi 2003) débat des possibilités d'action et des mesures à partir de la perspective de la suppression des entraves discriminatoires. L'étude entreprend un réexamen des mesures de non-discrimination dans le monde du travail, décrit des instruments en vue de la mise en œuvre de mesures d'intégration et de non-discrimination et les évalue dans l'optique de leur application dans l'environnement suisse. En outre, des exemples tirés de la pratique en Suisse et à l'étranger sont présentés. L'étude constitue la base de la brochure «Un monde du travail sans discrimination Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi», brochure qui peut être obtenue auprès du Service de lutte contre le racisme (SLR). Elle représente un guide pour les entreprises, qui désirent collaborer activement à l'éclosion d'un monde du travail exempt de discriminations, s'adresse à des milieux professionnels intéressés et à ceux qui, dans le cadre de l'appel d'offres 2004 du «Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'homme» aimeraient développer un projet.

Ci-dessous, nous aborderons les divers champs d'intervention dans le domaine de l'intégration et des mesures qui leur sont liées.

4.2 Favoriser l'accès des jeunes

Le processus de choix d'une profession constitue pour tous les adolescents, indépendamment de leur nationalité, une phase décisive sur le chemin de la vie professionnelle. Pour les adolescents arrivés récemment ou allophones et leurs parents, une information ciblée et des conseils prodigués par les écoles et les offices d'orientation professionnelle revêtent une importance particulière (sous-chapitre 4.2.1). Plus que jamais, une formation postobligatoire est aujourd'hui décisive pour les chances dans le marché du travail. La transition entre un apprentissage et des études supérieures (sous-chapitre 4.2.3) peut être facilitée par des offres de formation transitoire (sous-chapitre 4.2.2). Dans l'optique de garantir les chances des adolescents d'origine étrangère dans le marché que représentent les places d'apprentissage, les entreprises d'apprentissage et les écoles professionnelles doivent intégrer leur situation spécifique. Des modèles flexibles de formation professionnelle sont également nécessaires, plus précisément des apprentissages plus étendus avec modules de rattrapage pour adolescents de langue étrangère (sous-chapitre 4.2.4).

4.2.1 Choix d'une profession et orientation professionnelle

En Suisse, une formation relevant de l'enseignement du degré secondaire II est la norme et constitue un facteur déterminant pour bénéficier de chances ultérieures dans le marché du travail. Les adolescents et leurs parents doivent être sensibilisés à l'importance de premier ordre que la formation, le perfectionnement et l'acquisition permanente de connaissances ont en Suisse. Le processus de choix d'une profession exige de la part des adolescents qu'ils concrétisent leurs propres désirs et qu'ils concilient ceux-ci avec les conditions cadres du marché de la formation professionnelle et du marché du travail. Un plan de carrière clair et réaliste est d'une grande importance pour le succès futur des adolescents dans le monde professionnel. Dans ce contexte, les adolescents ont besoin de soutien dans la formulation de leurs désirs, dans l'estimation de leurs capacités et dans l'évaluation d'une carrière possible pour eux.

Information, conseil et encadrement d'adolescents d'origine étrangère

L'orientation professionnelle est réglementée dans la loi sur la formation professionnelle. Elle s'adresse, en premier lieu, à des adolescents lors du choix initial de l'école et de la profession et, en outre, à d'autres groupes spécifiques tels que les handicapés ou les requérants d'asile, qui doivent être encadrés par un Office régional de placement (ORP). Étant donné que l'orientation professionnelle est réglementée au niveau cantonal, il y a de notables différences au niveau des prestations (voir Inderbizin 1998).

Dans le cadre de l'orientation professionnelle d'adolescents, il est important que les désirs de carrière présents soient pris au sérieux et que – justement dans le cas d'adolescents arrivés récemment – les connaissances et les capacités existantes soient prises en compte. Cela implique que les conseillers aient les compétences nécessaires et sachent s'y prendre en présence de situations spécifiques d'adolescents issus de la migration, plus particulièrement d'adolescents arrivés récemment. Cela demande, de plus, du matériel d'information conçu en fonction des besoins spécifiques.

- En 1999, dans le cadre du 2^{ème} arrêté sur les places d'apprentissage, la CFE a lancé le projet «**POUR UN MEILLEUR AVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES MIGRANTS**» **BZM 2**, projet soutenu par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Dans le cadre du projet, des personnes clé sont formées et intégrées dans le cadre d'un réseau. De plus, un matériel d'information a été mis au point à l'intention des adolescents et de leurs parents consacré aux possibilités que recèle la formation professionnelle. **L'ASSOCIATION POUR PARENTS DE LANGUE ÉTRANGÈRE ET FORMATION**, association qui organise des soirées d'information pour parents, est également active sous l'égide du BMZ 2. Grâce à leur activité dans les écoles, lors de rendez-vous de quartier et auprès des organisations de migrants, les 14 médiatrices et médiateurs culturels de l'association, qui représentent 14 langues, veulent promouvoir la compréhension entre le personnel enseignant et les entreprises d'apprentissage, d'une part, et les familles de migrants, d'autre part.
- Sous le titre «**SANS TRAVAIL - ET MAINTENANT?**» la ville de St-Gall a édité une brochure pour adolescents au chômage. Elle donne des informations sur des offres dans le domaine du perfectionnement, spécialisation et introduction dans des professions spécifiques. En plus, elle renvoie à des institutions auxquelles les adolescents peuvent s'adresser lors de la recherche d'une place d'apprentissage ou d'un emploi.
- La Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern FABIA (Service d'aide aux étrangers) à Lucerne a conçu un **COURS DE PERFECTIONNEMENT POUR ENSEIGNANTS** et a élaboré du matériel pour le choix d'une profession, tous deux avec pour objectif de sensibiliser les adolescents aux problèmes spécifiques des adolescents avec expérience migratoire et de mettre en évidence des possibilités de soutien.

- Le projet «**SNAP! QUEL TRAVAIL FAIS-TU?**» mise sur la communication de modèles positifs auprès des adolescents. Environ 180 adolescents provenant de classe de l'enseignement secondaire su 1^{er} degré du canton de Lucerne ont participé au projet en 2001/02. Par petits groupes, ils ont rendu visite à de jeunes professionnels d'origine étrangère à leur place de travail et, grâce à des interviews et à des photos, ont mis en valeur leur vie et leur quotidien. Le contact avec des gens, qui font face de manière positive à leur situation et ne présentent pas toujours une trajectoire rectiligne, est censé donner du courage aux adolescents et les sensibiliser à l'importance d'une formation professionnelle de qualité.

Projets de choix de profession pour jeunes migrantes

Différentes offres dans le domaine du choix et de la recherche d'une profession s'adressent spécialement à des jeunes femmes.

- Le CD-ROM interactif «**CYBILLA**» de la Conférence suisse des délégués à l'égalité entre femmes et hommes incite des adolescents, mais avant tout des jeunes migrantes, à se confronter aux professions qu'elles délaissent traditionnellement.
- Le projet «**FLYING WISNIÑAS**» de l'Office de la formation professionnelle du canton de Berne veut accompagner les jeunes migrantes avec des «Modèles pour faire connaissance». Les flying wisniñas font part de leurs expériences aux jeunes femmes à la recherche d'un emploi, expériences qu'elles ont elles-mêmes vécues en tant que migrantes dans la vie professionnelle ou lors de leur formation. Elles les soutiennent dans le but de cultiver le sentiment de leur propre valeur et d'exercer l'autoévaluation.
- Les projets «**MIGRANTINNEN ZWISCHEN SCHULE UND BERUF**» (Migrantes entre école et profession) et «**LEHRSTELLEN FÜR MIGRANTINNEN**» (Places d'apprentissage pour migrantes) des Offices de la formation professionnelle des deux Bâle soutiennent de jeunes migrantes lors du choix d'une profession et, par extension, lors de la recherche d'une place de travail. De jeunes migrantes, qui ont accompli un apprentissage en Suisse se mettent à la disposition des écoles pour des entretiens et des séances consacrés à la motivation. De plus, dans le cadre des projets, un club de marraines a été créé, club dans lequel sont représentées des Suissesses et des migrantes. Les marraines soutiennent des jeunes filles sortant de l'école ou des jeunes femmes sans formation postobligatoire, à titre individuel, lors de la recherche d'une place d'apprentissage idoine. Les marraines bénéficieront bientôt du soutien d'un manuel.
- Dans le cadre du projet «**WEGE ZEIGEN, BARRIEREN ÜBERWINDEN**» (Montrer la voie, surmonter les barrières), l'association NOSOSTRAS – WIR FRAUEN a mis en place un bureau «Carrière» à l'intention de migrantes jeunes et adultes. Le bureau de conseil gratuit permet de se procurer des informations relatives à la formation et au travail, propose des plans de carrière et des conseils en allemand, espagnol, portugais, français et anglais.
- Le projet «**SPRUNG IN DIE BERUFSWELT**» (Saut dans le monde professionnel) a précédé le projet de NOSOSTRAS – WIR FRAUEN. L'objectif premier du projet a consisté à soutenir de jeunes migrantes lors de leur entrée dans le monde du travail grâce à un travail d'information. A cet effet, les informations sont préparées sous forme de onze émissions radiophoniques au total en espagnol, portugais et allemand, qui ont été diffusées par différentes radios locales, sous forme de CD's transmis à diverses organisations de migrantes et propagées par Internet. De jeunes migrantes, qui ont de ce fait également bénéficié d'un regard sur les aspects techniques de la production radiophonique, ont été associées à la conception et à la production des émissions.
- Dans le projet «**INCLUSO**» de Caritas Zürich, de jeunes migrantes effectuant leur dernière année d'école sont accompagnées par des femmes exerçant une activité lucrative en tant que mentors. Elles procurent des contacts, établissent des dossiers de candidature avec les jeunes femmes et exercent les entretiens de présentation.
- Dans le cadre du projet «Places d'apprentissage» 16+ de la Conférence suisse des délégués à l'égalité entre hommes et femmes, l'année préparatoire «**LOG IN**» pour jeunes migrantes, qui ne sont arrivées en Suisse qu'à l'âge d'adolescentes, a été conçue. Cette année est censée permettre à de jeunes femmes douées de se préparer, de manière ciblée, à une formation allant dans les directions afférentes à la technique, aux sciences physiques et naturelles ou à la technologie informatique. «Log in» a été organisé en tant que projet pilote à l'Ecole pour les offres de formation transitoire à Bâle.

Information et soutien aux parents d'origine étrangère

Dans le cadre du processus de choix d'une profession, les parents sont précisément des interlocuteurs importants pour leurs enfants, mais ne peuvent souvent les épauler que de manière insuffisante étant donné leurs maigres connaissances du système suisse de formation. Bien que des projets spécifiques s'adressent aussi explicitement aux parents, un déficit subsiste dans ce domaine, ainsi que le déplore le rapport d'experts de la CDIP (2000).

- La brochure «**QUE FAIRE APRÈS L'ÉCOLE?**» de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle et de la CFE s'adresse, en premier lieu, aux parents d'adolescents d'origine étrangère. Elle est disponible en 14 langues. Mis à part la sensibilisation à l'importance de la formation et du perfectionnement, des possibilités concrètes de formation post-obligatoire sont décrites; de même, le financement de formations fait l'objet de discussions.
- Le projet **BZM 2** visant une meilleure intégration des adolescents de langue étrangère dans la formation professionnelle accorde une grande importance au soutien des parents (voir sous-chapitre «Information, conseil et encadrement d'adolescents d'origine étrangère»).
- Le projet «**FREMSPRACHIGE ELTERN BESUCHEN DIE BAM**» (Des parents étrangers visitent l'Exposition bernoise sur la formation BAM) de l'Office de la formation professionnelle du canton de Berne a cherché à motiver des parents de langues différentes pour visiter l'Exposition bernoise sur la formation (BAM). Les parents d'élèves s'exprimant dans des langues étrangères du degré supérieur ont été invités à la BAM dans leur langue maternelle. Là, ils avaient à leur disposition des interprètes communautaires et des médiateurs culturels, qui les ont accompagnés lors de la visite de la foire et ont effectué le travail d'interprète.
- La Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländer (FABIA) (Service d'aide aux étrangers) à Lucerne dispense également des informations lors **DE SOIRÉES DE PARENTS** avec l'apport de médiateurs culturels sur l'importance et les possibilités de l'apprentissage professionnel et informe les parents de migrants sur les études supérieures et les offres de formation transitoire.

4.2.2 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire

Alors que la formation professionnelle relève, en premier lieu, de la responsabilité de la Confédération, ce sont les cantons qui sont compétents dans le cadre des offres de formation transitoire. Les recommandations de l'OFFT définissent les conditions cadres des offres soutenues par la Confédération et donnent, par la même occasion, des indications sur la manière dont l'intégration des adolescents présentant des difficultés de transition dans la formation professionnelle peut être améliorée.

Les offres de formation transitoire s'adressent à des adolescents âgés de 15 à 21 ans qui, après avoir terminé leur scolarité obligatoire, ne peuvent se lancer directement dans une formation professionnelle. Cette transition de l'école obligatoire à la formation professionnelle ne cause pas seulement des difficultés aux adolescents d'origine étrangère arrivés récemment, mais également aux enfants de familles issues de la migration nés ici et aux adolescents de nationalité suisse présentant des déficits au niveau de la langue ou de l'éducation. Les recommandations de l'OFFT dans le cadre des offres de formation transitoire se réfèrent, dès lors, essentiellement à tous les adolescents présentant des difficultés de transition (voir OFFT 2000). Les adolescents issus d'une autre langue étrangère, qui arrivent en Suisse dans le cadre du regroupement familial, doivent affronter des problèmes particuliers. Lors de l'admission dans le contexte des offres de formation transitoire, les adolescents au bénéfice d'une autorisation d'établissement ou d'une autorisation de séjour à l'année ont la priorité. Ces offres sont également accessibles aux adolescents venant du domaine de l'asile. Ces adolescents disposant d'un statut de séjour incertain doivent faire l'objet d'une attention particulière. Même si leur intégration n'est pas un but en soi, les offres de formation transitoire leur proposent un emploi judicieux durant leur séjour et une chance de développement professionnel au retour dans leur pays natal.

Quant aux offres de formation transitoire, l'OFFT différencie les solutions conçues de manière plutôt théorique des offres orientées plutôt sur la pratique, dont la durée est limitée à deux ans au maximum. Élément fondamental, toutes les offres sont censées améliorer les connaissances de la langue du pays, promouvoir les compétences sociales et méthodologiques et préparer les adolescents de manière concrète à la vie professionnelle future.³³ Dans ce contexte, l'objectif premier réside dans l'intégration la plus rapide possible des adolescents dans une formation professionnelle. Ces offres s'adressent dès lors exclusivement à des adolescents, dont la motivation et l'intérêt pour une formation ultérieure sont faibles. Les offres de formation

³³ Pour la concrétisation de ces domaines, voir OFFT 2000.

sont censées inciter les adolescents à accomplir une formation professionnelle ou à entreprendre une activité lucrative.

Afin que les adolescents puissent être intégrés à leur niveau le plus élevé dans le système de formation professionnelle ou dans le marché du travail, une grande importance est attachée à l'évaluation adéquate de leurs performances. Durant leur participation à l'offre, les adolescents établissent, en particulier, une documentation individuelle de leurs connaissances et capacités et un Portfolio de langues.

Selon les recommandations de l'OFFT, les offres de formation transitoire doivent être conçues dans le cadre des structures cantonales, si possible au niveau de l'enseignement du degré secondaire II. Etant donné l'importance croissante des offres de formation transitoire au cours des dernières années, le rapport d'experts de la CDIP exige que ces offres soient considérées comme faisant partie intégrante de l'enseignement du degré secondaire II et soient comprises, de manière accrue, comme une option et non comme une solution d'urgence. Ceci demande, d'une part, un ancrage légal de ces offres et de leur transparence compte tenu du nombre d'offres (voir CDIP 2000).

Par la suite, les diverses offres de formation transitoire seront décrites succinctement. Dans ce contexte, nous renvoyons aux projets sélectionnés.³⁴

Offres de type scolaire

Il s'agit de faire la différence entre les classes d'intégration auxquelles la Confédération peut participer financièrement et les offres telles que la dixième année de scolarité ou les classes préparatoires professionnelles qui, selon la législation en vigueur actuellement, sont exclues d'un cofinancement de la Confédération et relèvent de la compétence des cantons.

Cours d'intégration

Les cours d'intégration s'adressent, en premier lieu, à des adolescents de langue étrangère immigrés tardivement et sont proposés dans la plupart des cantons. Leur durée est de une à deux années et comprennent, en règle générale, de 28 à 36 périodes hebdomadaires. Dans le cas de cours d'une durée de deux ans, ils comprennent également, dans certains cas, des activités pratiques. Les éléments essentiels de la formation résident dans l'apprentissage de la langue de l'endroit, dans l'amélioration des

connaissances scolaires et dans l'appréhension de l'environnement et des possibilités de formation et des possibilités de se lancer dans une profession. Un élément important réside dans la thématisation de différences et d'affinités culturelles, de ce qui est élémentaire, dans l'optique de la compréhension et de la capacité de dialogue dans l'environnement personnel et professionnel. Les exemples suivants, entre autres, sont dignes d'être mentionnés:

- Le projet «**TRANSIT**» de la Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte (KAP) Winterthur propose à des adolescents, depuis 1995, des solutions transitoires entre l'école et la formation professionnelle. Le concept comprend du travail manuel dans des ateliers, un jour de cours par semaine, de même qu'un encadrement lors de la recherche d'une place de travail.
- Le projet «**JEUNES EN TRANSIT (JET)**», Neuchâtel. Le projet du «Centre de formation professionnelle du littoral neuchâtelois» s'adresse à des adolescents arrivés récemment sans ou avec peu de connaissances de la langue française. Dans un premier volet du projet, il s'agit de procurer des connaissances linguistiques et de se familiariser avec le nouvel environnement. Le deuxième volet vise l'intégration dans un secteur de formation professionnelle d'orientation culture générale ou pratique.

Autres offres de type scolaire (10^{ème} année de scolarité)

A part les cours d'intégration, respectivement les classes d'intégration, des offres sous forme d'une 10^{ème} année de scolarité, de classes de formation continue, de classes de perfectionnement, de classes préparatoires à la vie professionnelle, etc., existent dans la plupart des cantons. Etant donné le manque de transparence des offres et leur efficacité limitée, des tentatives de coordination des offres sont actuellement en cours. Dans le canton de Berne, par exemple, les années de pratique, les classes de perfectionnement, les classes de choix d'une profession et de perfectionnement, de même que les classes d'intégration, ont été réunies, c'est une nouveauté, dans le cadre d'une offre dénommée «Année préparatoire à l'exercice d'une profession» voir Schläppi/Tanner 2001). Le concept bernois est particulièrement intéressant, parce que la frontière entre les classes d'intégration et les autres offres comprenant une 10^{ème} année de scolarité est censée être supprimée là où cela s'avère judicieux. Cela permet aux adolescents s'exprimant en d'autres langues étrangères de travailler également avec des adolescents

³⁴ Un aperçu partiel des offres concrètes dans le domaine des offres de niveau inférieur figure dans les pages Web suivantes: www.dbk.ch et www.orientation.ch.

de langue allemande et de faire ainsi des expériences d'intégration.

Les 10^{èmes} années de scolarité sont ouvertes, en règle générale, à tous les adolescents. Divers projets s'adressent explicitement à de jeunes migrants doués.

- Le projet de la Zürcher Fachstelle für Gleichberechtigungsfagen (FFG) s'adresse à de jeunes migrants âgés de 18 à 26 ans, qui désirent se préparer à un apprentissage ou à une autre formation. A part la suppression des failles de la scolarité obligatoire et de l'appréhension du système suisse de formation professionnelle, les stages préprofessionnels et les actes de candidature constituent un élément de l'« **ANNÉE PRÉPARATOIRE POUR JEUNES MIGRANTES ET MIGRANTS** ».

Offres orientées vers la pratique

Ces offres de formation permettent une vue approfondie dans un ou plusieurs champs professionnels. Elles comprennent au moins 60 pour cent de travaux pratiques et durent au moins une année. Il s'agit, dans ce contexte de faire la différence entre mesures, qui sont proposées dans le cadre de l'enseignement public (année de pratique, préapprentissage) et offres dans le cadre de l'assurance-chômage (programmes d'intégration professionnelle, semestres de motivation).

Préapprentissage

Ils sont conçus pour des adolescents qui ont, en particulier, des difficultés avec la langue et qui ont trouvé une place d'apprentissage. Le préapprentissage dure une année et comprend de la pratique en entreprise (au moins 60 pour cent), ainsi que des cours de culture générale dispensés par une école professionnelle. Des exemples intéressants dans ce domaine sont énumérés ci-dessous:

- « **PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION** » dans le canton du Tessin. Cette offre permet aux adolescents une transition sans césure d'un cours d'intégration à plein temps à un préapprentissage. Dès que les adolescents ont trouvé une place de préapprentissage, ils ne fréquentent plus que la partie médiane de l'enseignement linguistique.
- « **BIP GASTRO** ». Dans un sens large, le projet «Gastro-suisse» est également comparable à un préapprentissage. Dans le cadre de l'offensive de la Confédération en faveur des places d'apprentissage, le projet tend à soutenir aussi bien les entreprises que ceux qui sont à la recherche d'une place d'apprentis-

sage. La possibilité est offerte aux entreprises d'apprendre à connaître les apprentis potentiels durant une période plus longue. Inversement, les adolescents sont en mesure de combler leurs faiblesses au niveau scolaire et linguistique et de revoir dans la pratique la décision relative au choix d'une profession. Les adolescents ne sont pas préparés à une profession spécifique, mais introduits dans un champ professionnel; ainsi les différentes options d'apprentissage dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration leur resteront ouvertes.

Classes pratiques / Année de pratique

Elles sont censées faciliter aux adolescents le passage à un apprentissage ou à une activité professionnelle. Elles durent une année. Au moins 60 pour cent des périodes d'enseignement englobent travail pratique et exercice.

Semestres de motivation, programmes d'intégration professionnelle

En tant que réaction au chômage croissant des adolescents, des programmes d'emploi pour adolescents ont été conçus, les semestres de motivation (SEMO) ainsi qu'on le dénomme. Ces offres d'emploi temporaire s'adressent, en principe, à des adolescents ayant terminé leur scolarité obligatoire ou qui ont interrompu un apprentissage. Sont visés des adolescents, qui ne recherchent pas réellement une formation professionnelle ou qui sont sujets à des problèmes majeurs, à ce point qu'ils ne sont pas en mesure de décider ce qu'ils veulent faire à l'achèvement de la scolarité obligatoire. Les programmes d'emploi temporaire permettent d'acquérir des connaissances linguistiques et pratiques, et permettent de faire le point de la situation. Les adolescents ont la possibilité d'effectuer des stages en entreprise et dans des organisations d'intérêt public, stages au cours desquels les compétences linguistiques et professionnelles sont favorisées. Lors de la participation à des semestres de motivation, les adolescents issus du chômage ont droit à une contribution mensuelle de 450 francs, ce qui correspond en moyenne à un salaire d'apprenti de première année. Au cours de l'année 2001/2002, des semestres de motivation ont été organisés dans 14 cantons (Froidevaux/Weber 2003). Au total, 1 735 adolescents ont participé à une telle mesure, ce qui correspond à environ 13 pour cent de tous les adolescents au chômage âgés de moins de 25 ans à ce moment-là. Près de la moitié des participants étaient en possession d'un passeport étranger. Il ne ressort pas du rapport de Froidevaux/Weber combien d'adolescents naturalisés avec expérience migratoire faisaient partie des participants. Alors qu'environ deux tiers des jeunes participants ont réussi leur intégration dans le monde du travail en 1998/99, il n'y en avait plus que 57 pour cent en

2000/2001. Inversement, le nombre des adolescents, qui ont interrompu le semestre de motivation prématurément, a augmenté de 7 à 19 pour cent. Durant la période 1998–2002, la durée moyenne de l'emploi temporaire s'est élevée à environ cinq mois.

A part les semestres de motivation, des programmes d'intégration professionnelle de plus longue durée sont également proposés aux adolescents et jeunes adultes, qui sont enregistrés auprès d'un office du travail, programmes qui sont censés améliorer leurs chances dans le marché du travail.

- **«PROGRAMME D'EMPLOI ET DE FORMATION EN VUE DE RETOUR»**, Sion: des stages sont proposés. En plus, des cours de langue dans la langue originelle, qui empêchent les blocages d'instruction et un comportement de rejet à l'égard du nouvel environnement social et visent à faciliter le retour dans le pays d'origine.
- **«CLASSE D'ENCOURAGEMENT À UNE FORMATION PROFESSIONNELLE»**, Genève: le projet proposé par le «Service d'accueil et d'intégration» du canton de Genève accorde une grande importance à l'établissement d'un plan de formation réaliste. Au début du cours, le plan de carrière déposé par les participants est analysé lors d'un entretien en commun, afin de définir l'adéquation de la carrière professionnelle choisie sur la base des capacités individuelles. En cas d'évaluation positive du plan de carrière, le projet débouche sur un stage d'essai d'une semaine dans une entreprise de l'orientation professionnelle choisie.
- Projet **«JEUNES-EMPLOI»**, Neuchâtel: des stages en entreprise sont proposés, en particulier dans des institutions d'intérêt public.
- Projet **«TREMPLIN JEUNES»**, Genève: le projet offre des possibilités d'entretien aux adolescents, des possibilités de faire le point de la situation et des stages de courte durée.
- Dans le canton de Berne, divers projets sont proposés (**AVANTI, COOPERA, WISDONNA, KICK**).
- Projet **«BILDUNG UND ARBEIT»** de la fondation bâloise LOTSE. Le programme prépare des adolescents de langue étrangère âgés de 16 à 25 ans à un apprentissage. Durant une année, les déficits scolaires sont rattrapés, les inclinations des adolescents pour une profession éclaircies et la personnalité mise en valeur dans l'optique d'une intégration durable dans une formation professionnelle qualifiée. Les

adolescents fréquentent l'école durant deux jours, ils passent les trois jours restants dans une place de stage externe. LOTSE offre également un encadrement subséquent aux participants du programme «Bildung und Arbeit», lorsque ces adolescents ont besoin d'une nouvelle orientation ou lorsqu'ils ne trouvent aucune place de formation. A part le programme de formation et de travail, la fondation dispose dans l'offre qu'elle propose d'un programme de coaching destiné aux adolescents en formation. Le coaching débute à l'entrée en formation et va de brèves consultations exceptionnelles jusqu'à un encadrement de longue durée.

Les offres de formation transitoire existent dans la plupart des cantons et dans une grande diversité de formes. La transparence et la coordination de l'offre font néanmoins défaut. Dans l'optique d'améliorer la qualité des offres et d'éviter de futurs investissements erronés, il serait nécessaire de mieux coordonner les offres existantes. Il serait souhaitable, dans le cadre d'une étude, de procéder à une compilation systématique des offres existantes, d'évaluer des projets et de déterminer les failles existantes. Le rapport d'experts de la CDIP présente un Aperçu grossier des offres et de leur évaluation (CDIP 2000).

4.2.3 Formations de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II

Afin de supprimer les désavantages dont sont victimes les adolescents de langue étrangère doués, les écoles secondaires et les gymnases doivent revoir leurs pratiques d'admission, pratiques qui sont fortement axées sur les compétences linguistiques. L'exemple des étudiants faisant des études dans le cadre d'échanges montre justement qu'il est possible de suivre avec succès une année scolaire dans un autre pays avec des mesures de soutien appropriées. Dans des écoles secondaires et gymnases divers, la pratique d'admission est exercée d'une manière un peu moins ambiguë, par exemple dans les cantons de Soleure ou de Zoug, cantons dans lesquels des écoliers peuvent également être admis au semestre d'essai avec des connaissances linguistiques qui ne sont pas encore conformes au niveau exigé (voir CDIP 2000). Dans le cadre d'une orientation professionnelle, ces adolescents sont soutenus de manière ciblée.

4.2.4 Formation professionnelle et places d'apprentissage

Nous allons présenter, par la suite, des offres qui constituent une alternative à un apprentissage régulier. Des mesures, qui peuvent améliorer les chances d'adolescents d'origine étrangère dans le marché des places d'apprentissage et dans la formation professionnelle, sont mises en évidence. A cet égard, il faut observer en particulier que

la nouvelle orientation offre également des chances d'intégration aux adolescents de langue étrangère. La conception modulaire prévoit des phases plus longues, phases durant lesquelles ceux qui sont censés bénéficier d'une formation fréquentent exclusivement l'école. Les désavantages au niveau de la langue et des connaissances scolaires peuvent être compensés de manière plus ciblée. L'amélioration des chances de formation professionnelle et de places d'apprentissage des adolescents exige, de plus, la sensibilisation et la quantification des personnes clé dans le domaine de la formation des apprentis. Ce sont finalement les entreprises qui sont mises à contribution lorsqu'il s'agit des critères de sélection visant à pourvoir des places d'apprentissage.

Formation élémentaire

Le fait que les adolescents d'origine étrangère soient surreprésentés dans les formations élémentaires pourrait s'expliquer, en partie, par des déficits au niveau linguistique et scolaire. Il se pourrait également que, sur la base d'autres facteurs, ils soient plutôt disposés à choisir cette solution plutôt qu'un apprentissage plus exigeant. Un comportement auto-limitateur et, également, une absence de conscience de la haute valeur de la formation dans le monde suisse du travail devraient jouer un rôle dans ce contexte. L'option de la formation élémentaire dans sa forme actuelle devait absolument être jugée de manière critique: d'une part, parce qu'elle représentait en quelque sorte un chemin sans issue et, d'autre part, parce que la formation se référait à un domaine de travail restreint.³⁵ Dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLFPr), loi qui entrera en vigueur début 2004, une formation de base d'une durée de deux ans est prévue, formation qui prendra le relais de la formation élémentaire (art. 17 LFPr). Elle se terminera, en règle générale, par un examen et permettra d'obtenir une attestation professionnelle fédérale. Comparée aux formations de base d'une durée de trois ou quatre ans, elle procurera des qualifications professionnelles spécifiques et plus simples. Grâce à une offre d'enseignement différenciée et une didactique adaptée, elle tient compte, en particulier, des qualifications individuelles des personnes censées bénéficier d'une formation. On évite ainsi le chemin sans issue, à savoir qu'il existe des règlements de passage spécifiques pour obtenir le certificat fédéral de capacité, c'est-à-dire qu'une entrée plus tardive à une formation de base de plus longue durée est possible. Lorsque des raisons individuelles ou sociales mettent en danger le succès de la formation, les personnes peuvent bénéficier d'un encadrement professionnel individuel. Selon l'art. 41 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (projet LFPr),³⁶ cet encadrement ne doit pas seulement

englober des aspects purement scolaires, mais tous les aspects de l'environnement de la personne qui suit une formation.

Formation élémentaire encadrée, formation élémentaire plus

Dans le cas de la «Formation élémentaire plus», il s'agit d'une offre spécifique pour adolescents d'origine étrangère, sous forme d'une formation élémentaire d'une durée de deux ans qui, d'une part, a pour objectif d'inculquer aux adolescents des connaissances et un savoir-faire aux niveaux linguistique et culturel et, par la même occasion, leur permettre un accès plus facile à un apprentissage régulier. Le passage à un apprentissage régulier est possible pour les adolescents qui ont réalisé de bonnes performances après une année, les autres peuvent achever une formation élémentaire d'une durée de deux ans. L'offre que propose le canton de Zurich est un exemple que l'on peut qualifier de pionnier.

La fondation de Suisse orientale «Die Chance» mise également sur la mise à disposition de formations élémentaires et l'encadrement des adolescents durant la période de formation. L'offre s'adresse à des adolescents faisant preuve d'un comportement positif qui, au vu de leurs performances scolaires ou de leur comportement sur le plan social, n'ont pas été en mesure de trouver une place d'apprentissage. Avec la collaboration active des adolescents, une place de formation appropriée est recherchée dans des champs professionnels présentant des perspectives d'avenir lors d'une procédure à plusieurs niveaux et les adolescents sont encadrés en permanence durant leur formation. Aujourd'hui, près de 190 adolescents sont conseillés et encadrés, dont 70 pour cent d'origine étrangère. 92 pour cent des adolescents encadrés ont terminé leur formation avec succès et ont trouvé une place de travail ou ont poursuivi leur formation. Sous forme d'une prestation de service supplémentaire, la fondation a mis au point un matériel d'information pour environ 70 formations élémentaires, matériel qui donne des renseignements sur les exigences, tâches et possibilités de perfectionnement. De plus, aux fins de décharger les entreprises impliquées, des apprentissages modèles ont été conçus et les objectifs du stage préprofessionnel destinés aux adolescents et aux entreprises consignés dans des fascicules de travail.

Apprentissages élargis

Différents cantons connaissent les apprentissages élargis qui, grâce à des modules d'intégration et de rattrapage

³⁵ Sous leur forme actuelle, les formations élémentaires ont permis une formation professionnelle raccourcie d'une durée de deux ans dans un champ d'activité limité et ont conduit au certificat fédéral de capacité. En règle générale, le passage à l'apprentissage n'a pas été possible et une poursuite de la formation s'est révélé possible pour des adultes grâce à un achèvement de la formation professionnelle, ce qui a demandé plusieurs années de pratique professionnelle et de formation encadrée.

³⁶ Le délai de la procédure de consultation s'est étendu jusqu'au 18 août 2003.

page, ont été étendus à des jeunes étrangers et à des adolescents immigrés récemment. Ainsi, le projet «E Lehr mit Kick» dans le canton de Bâle ou le projet «Power-Lehre» dans le canton d'Argovie, projets qui s'adressent à des apprentis ou à des demandeurs de places d'apprentissage présentant des performances scolaires déficientes et des difficultés au niveau linguistique. Les cours de soutien sont censés empêcher l'interruption d'apprentissage qui menace et contribuer à l'achèvement avec succès de l'apprentissage.

Places de formation dans l'entreprise pour migrants

Dans le cadre du projet BZM 2 lancé en 1999 pour une meilleure intégration d'adolescents de langue étrangère dans la formation professionnelle, des efforts sont entrepris au niveau d'entreprises dirigées par des migrants d'origine portugaise pour créer des places de formation. Les deux parties peuvent profiter d'un tel concept: les entreprises, qui manquent souvent de personnel satisfaisant les exigences spécifiques, à savoir le bilinguisme dans l'entreprise. D'autre part, les apprentis de langue étrangère auxquels une telle entreprise offre la chance, entre autres, de faire valoir leur langue d'origine. Depuis longtemps, en Allemagne, des tentatives sont en cours afin de promouvoir des places de formation dans des entreprises dont les détenteurs sont d'origine étrangère. La «Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen» (KAUSA) sous le patronage de la Deutsche Industrie- und Handelskammertag soutient de telles entreprises lorsqu'elles se lancent dans la formation. Sur la page web de la KAUSA (www.kausa.de), on trouve de nombreux exemples de projets et d'initiatives concrets dans différents «Länder» d'Allemagne.

L'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton de Genève, également, veut donner des informations sur le système suisse de formation et stimuler la création de places d'apprentissage avec la publication de brochures soutenues par le Confédération dans le cadre du 2^{ème} arrêté sur les places d'apprentissage. Une brochure, qui s'adresse aux entreprises internationales établies dans le canton de Genève, a été élaborée en anglais et en français. De plus, des publications en portugais, serbo-croate et albanais, destinées à des entreprises de plus faibles dimensions dirigées par des migrants. Accessoirement, les brochures ont également pour objectif de sensibiliser les parents des adolescents de ces cercles linguistiques à l'importance de la formation professionnelle et de les informer des possibilités de cette dernière.

Stages professionnels

Ces offres, dans le cadre des mesures de marché du travail, sont censées permettre à des adolescents compétents d'amasser des expériences professionnelles initiales.

Elles s'adressent, en premier lieu, à des adolescents qui, après avoir achevé leur apprentissage, se trouvent sans activité lucrative, mais également à des personnes qui sont au chômage depuis longtemps. Il s'agit d'un emploi temporaire dans l'administration publique ou dans une entreprise de l'économie privée. Les participants peuvent acquérir une expérience pratique et, par la même occasion, se former et se perfectionner. Les participants perçoivent des indemnités journalières spéciales, indemnités auxquelles l'employeur est associé pour un quart.

Entreprises d'entraînement

Sur la base des mesures de marché du travail prévues dans la loi sur l'assurance-chômage (LACI), des entreprises d'entraînement ont été créées spécialement pour de jeunes adultes ayant terminé leur apprentissage et pour des femmes qui envisagent de reprendre une activité. Cette mesure s'adresse à des personnes qualifiées qui, par manque d'expérience professionnelle, ne trouvent pas de place de travail. Les entreprises d'entraînement sont des entreprises fictives orientées vers le secteur commercial ou artisanotechnique. Tout en reproduisant d'une manière proche de la réalité la vie professionnelle quotidienne, elles offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité d'amasser de l'expérience pratique. La durée des cours dans une entreprise d'entraînement est limitée à une demi-année.

Programmes d'échanges pour apprentis

Afin de faciliter l'intégration des adolescents dans la vie professionnelle, aussi bien en Suisse que dans leur pays d'origine, des programmes d'échanges pourraient être imaginés. Un tel projet est connu en Allemagne. Dans le cadre du projet de formation, des adolescents d'origine portugaise ont eu la possibilité d'effectuer un stage de cinq semaines au Portugal, dans leur propre secteur de formation, auprès d'une entreprise portugaise. En parallèle, les adolescents ont fréquenté un cours de langue spécialisé dans leur langue originelle.

Sensibilisation et qualification de personnes clé

Dans le cadre du 2^{ème} arrêté sur les places d'apprentissage, divers projets visant la formation de personnes clé ont été lancés:

- Projet «**COMPÉTENCES INTERCULTURELLES POUR PERSONNES CENSÉES BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION**» de la Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP). Grâce au développement de compétences interculturelles en matière de communication, le projet est censé apporter une contribution à l'optimisation des chances de formation d'ado-

lescents issus de la migration. Dans le cadre du projet, un apprentissage pilote comprenant cinq modules est organisé, apprentissage qui s'adresse à des personnes issues d'écoles professionnelles, d'associations et d'entreprises. A part le développement de connaissances et de capacités interculturelles (conseil, enseignement), les participants sont également censés être formés en tant que multiplicateurs. L'apprentissage pilote doit être développé en Suisse allemande et, ultérieurement, adapté pour la Suisse romande et, le cas échéant, pour la Suisse italienne. Il est prévu d'admettre finalement l'apprentissage dans l'offre de formation régulière de l'Institut Suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF).

- Le projet «**INCLUSO**» de l'Office de la formation professionnelle du canton de Berne a visé, d'une part, la mise en réseau de demandeurs de places d'apprentissage, la sensibilisation et l'information de personnes censées bénéficier d'une formation et d'autres acteurs de la formation professionnelle. Dans le cadre d'un projet pilote de mentoring, un guide pouvant servir d'exemple pour l'organisation de programmes de mentoring a été élaboré et un pool de mentors constitué.
- La Bernische Zentralstelle für Berufs- und Laufbahnberatung (Office central de l'orientation professionnelle et de carrière du canton de Berne) a élaboré un **MANUEL ET UNE BASE DE DONNÉES** pour spécialistes. A part le manuel et la base de données «**ZUGANG ZU BILDUNG UND ARBEIT FÜR FREMSPRACHIGE JUGENDLICHE UND ERWACHSENE**» (Accès à la formation et au travail pour adolescents et adultes de langue étrangère), des feuilles volantes en 15 langues avec des informations de base concernant l'accès à la formation en Suisse ont été préparées.

Un autre projet, qui s'adresse en premier lieu à des maîtres d'apprentissage et formateurs, a été initié par l'Union suisse des arts et métiers (USAM) (voir Horber 2003). Dans le cadre du projet cofinancé par la CFE, l'USS veut soutenir les maîtres d'apprentissage en matière de relations avec les apprentis d'origine étrangère. Au premier plan figure l'élaboration d'une brochure, qui sera publiée à fin 2003 sous forme de supplément spécial du Journal des arts et métiers. Le guide donnera des indications sur la manière dont les maîtres d'apprentissage, formateurs et autres personnes clé peuvent se comporter lors de tensions entre adolescents suisses et d'origine étrangère, comment ils peuvent reconnaître et utiliser les capacités spécifiques d'apprentis d'origine étrangère ou comment il est possible de promouvoir la tolérance vis-à-vis des différences d'ordre culturel à la place de travail. De plus, la brochure comprendra des informations de base et des adresses de contact.

Critères de sélection pour l'attribution de places d'apprentissage

D'une manière générale, les mêmes principes que pour les engagements dans une place de travail sont valables pour l'accès aux places d'apprentissage (voir chapitre 4.4.1). Concrètement, cela signifie: lors de l'engagement de personnes censées bénéficier d'une formation, seules les performances exigées peuvent être des critères déterminants. Au-delà, les entreprises, de même que les associations professionnelles et autres institutions, qui organisent à l'intention des maîtres d'apprentissage des examens d'aptitude avec les demandeurs de places d'apprentissage, sont appelées à étendre des tests d'aptitude axés sur la compétence au niveau scolaire. Les tests d'aptitude qui, originellement, sont orientés vers les capacités cognitives ancrées dans l'environnement culturel spécifique de la Suisse, sont inadaptés en particulier pour les adolescents qui ne vivent que depuis peu de temps en Suisse.

4.3 Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi

Dans ce secteur d'intervention, deux grandes orientations doivent être différenciées: en premier lieu, l'objectif de l'amélioration des conditions des étrangers dans le marché du travail grâce à la promotion des qualifications individuelles et, en second lieu, l'objectif de diminution du chômage. Encouragement des qualifications signifie, de prime abord, mise en valeur de la langue (chapitre 4.3.1). Dans tous les domaines de l'accès au marché du travail et de la mobilité professionnelle, la langue joue un rôle primordial. De plus, la participation au perfectionnement professionnel et à la formation de rattrapage est d'une importance fondamentale pour les chances dans le marché du travail (chapitre 4.3.2). L'hétérogénéité de demandeurs d'emploi en fonction de l'origine et de la qualification exige un conseil spécifique axé sur des groupes cibles par les offices de placement, lorsque la performance en matière de placement doit être améliorée (chapitres 4.3.3). Les programmes de formation et d'emploi fournissent également une contribution à l'amélioration des chances dans le marché du travail en rapport avec l'assurance-chômage obligatoire (chapitre 4.3.4).

4.3.1 Promotion de la langue

La compétence linguistique est une des qualifications clé lors d'un engagement ou lors d'une promotion. Nous n'allons pas aborder l'offre générale de cours de langue destinés aux personnes s'exprimant en langues étrangères. Au centre des préoccupations, on trouve des mesures spécifiques de promotion de la langue destinées à des étrangers à la recherche d'une place de travail, de même qu'à des personnes qui sont en formation ou exercent une activité lucrative.

Promotion de la langue pour adolescents en formation parallèlement à l'apprentissage

Les mesures de promotion de la langue pour apprentis sont proposées, en règle générale, par des instituts de formation professionnelle. La plupart des cantons connaissent les cours de soutien concernant la promotion de la langue. Il existe dans quelques cantons des projets d'enseignement ciblé en matière de promotion, enseignement au cours duquel les apprentis de langue étrangère fréquentent une classe spéciale pendant la première année d'apprentissage au lieu de la classe régulière (par exemple, canton des Grisons).

Le «Portfolio de langues» (à ce sujet, voir ci-dessous) a été développé initialement pour la promotion des langues étrangères. Des éléments de l'instrument, les check-lists destinées à la compréhension de la lecture et à l'écriture peuvent également être utilisés en tant que base de promotion de la langue régionale. Ils peuvent servir d'instruments de diagnostic et de promotion pour des élèves en formation professionnelle de nationalité suisse et s'exprimant en d'autres langues, élèves qui ont besoin d'encouragement. Dans le cadre du projet «Deutschförderung in der Lehre» (Promotion de la langue allemande lors de l'apprentissage) de l'Office de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle du canton de Zurich, les instruments sont soumis à des tests dans des écoles professionnelles et différenciés plus en détail.

Promotion de la langue parallèlement à l'exercice d'un métier

La promotion de la langue est également possible au sein des entreprises. Le concept de perfectionnement «Lernstatt» développé dans les entreprises BMW au cours des années 1970 a été mis en œuvre dans différentes entreprises de la région de Zurich (voir CDIP 2000, 49). Des groupes de travail suivent un cours de langue interne de l'entreprise, qui a pour base la situation concrète qui existe au sein de l'entreprise en matière de communication et développe les capacités linguistiques des participants. Le fait que non seulement les capacités linguistiques, mais parallèlement les compétences professionnelles, sociales et méthodologiques sont approfondies, compétences qu'il est possible de mettre à profit dans la pratique, constitue un aspect particulièrement important de ce concept. De plus, l'avantage de la mesure va au-delà de l'avantage purement individuel. L'entreprise peut tirer profit de cette mesure, en ce sens que la communication interne au sein de l'entreprise est améliorée et que l'on assiste à une diminution des conflits.

Le projet «Lernen im Betrieb» (LIB) (Apprendre dans l'entreprise) de l'Oeuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO)

poursuit également l'objectif de la promotion de la langue en corrélation avec la promotion de la communication interne dans les cantons d'Argovie et de Soleure, de même que le projet «Deutsch am Arbeitsplatz» (L'Allemand à la place de travail) du syndicat FTMH à Horgen. Différemment des cours de la FTMH, la formation concernant la langue dans l'entreprise de construction Robert Spiess AG ne se déroule pas durant les heures de travail. La formation est proposée le week-end dans un centre de rencontre qui, accessoirement, est censé, en tant que lieu de communication, de promouvoir l'intégration des collaborateurs. Avec son projet «Deutsch- und Französischkurse in Betrieben» (Cours d'allemande et de français dans les entreprises), le Syndicat industrie & bâtiment (SIB) a pour objectif de proposer dans des régions sélectionnées dans l'ensemble de la Suisse des cours de langue spéciaux pour collaborateurs, qui sont occupés dans des branches dans lesquelles la fréquentation de cours de langue réguliers faisant partie de l'offre existante s'avère difficile ou impossible.

Dans le cadre du projet «Putzen Sie Deutsch» (Poutser en allemand) dans le canton de Bâle-Ville, la langue est inculquée de manière orientée vers la pratique. Le cours s'adresse aux femmes de ménage de langue étrangère et comprend des blocs d'enseignement centrés sur des thèmes. D'une part, les expressions techniques doivent être apprises (produits, appareils, etc.) et, d'autre part, il s'agit d'aborder de manière ciblée le système suisse en matière de scolarité et d'éducation et les questions relevant de l'éducation et de la famille. Un service de garderie d'enfants est proposé durant les cours.

Cours de langue pour chômeurs

De tels cours sont proposés, entre autres, par la fondation ECAP (Ente confederale di addestramento professionale), cours qui sont spécialisés dans le domaine de concepts de formation destinés à des personnes de qualification inférieure et de langue étrangère. Les offres de l'ECAP constituent dans quelques cantons un élément concret des mesures de marché du travail. La fondation travaille dans ce secteur de concert avec les offices cantonaux de l'emploi ou avec les offices régionaux de placement (ORP) (voir Gsteiger 1999).

Promotion de la langue dans la langue originelle

Chez les jeunes immigrés spécialement, la promotion de la langue originelle, respectivement de la langue d'origine, est une préoccupation majeure. D'une part, la peur de perdre la langue et la culture d'origine les bloque dans leurs capacités d'acquérir des connaissances; d'autre part, une formation dans deux langues est dans l'intérêt de celui qui apprend et va dans le sens d'une amélioration de l'efficacité de la formation (voir CDIP 2000). Toutefois, le

problème réside dans la manière dont cette préoccupation peut être transposée au regard de la multiplicité des langues d'origine. Dans ce contexte, ce sont moins les possibilités diverses de conversion dans le système suisse de formation qui figurent au premier rang (à ce sujet, voir CDIP 2000), mais les mesures possibles dans le cadre de la formation professionnelle, en réalité une formation professionnelle coordonnée en deux langues. Une telle formation est aussi bien dans l'intérêt des adolescents de langue étrangère que des entreprises, justement lorsque ces dernières ont une clientèle multilingue ou des partenaires d'affaires au niveau international.

Prise en considération de la langue étrangère lors de décision de sélection

En 1991 déjà, la CDIP a propagé l'idée que, lors de décisions de sélection, «le fait de parler une langue étrangère et les connaissances supplémentaires dans la langue et la culture originelles devraient être pris en considération de manière équitable» (CDIP 2000, 85). Dans ce contexte, les capacités présentes doivent tout d'abord être perçues et justifiées. Un principe important pour la réalisation de cet objectif réside dans le Portfolio européen de langues, dont la version suisse a été testée, et l'est encore, dans diverses écoles (voir Schneider 1999). Le Portfolio de langues est censé, d'une part, documenter les connaissances linguistiques et les expériences interculturelles avec transparence et de manière comparable sur le plan international et, d'autre part, promouvoir la motivation pour l'étude des langues et offrir une aide pour l'apprentissage de la langue. Ceux qui apprennent ont dès lors un instrument en main, auquel il est possible de recourir de manière judicieuse lors d'une candidature. Inversement, des entreprises peuvent se faire une image différenciée des connaissances linguistiques des candidats et des collaborateurs et ainsi mieux mettre en valeur et utiliser leurs ressources linguistiques.

4.3.2 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage

Il a été démontré que la faible participation dans le cadre du perfectionnement au regard du perfectionnement orienté vers les qualifications relève de trois secteurs de problèmes: l'offre insuffisante, le défaut d'accès aux offres de perfectionnement orientées sur les qualifications et l'absence d'intérêt pour le perfectionnement (voir chapitre 3.4.3.1). Les mesures doivent dès lors mettre l'accent sur ces trois points. Dans ce contexte, deux niveaux doivent être différenciés: les mesures au sein de l'entreprise et les mesures externes à l'entreprise. Les offres orientées sur les professions, plus précisément la formation de rattrapage, peuvent être citées en tant que mesure complémentaire.

Perfectionnement orienté vers les qualifications au sein de l'entreprise

Il est dans l'intérêt des entreprises d'utiliser, de manière optimale, leurs ressources humaines. Les entreprises doivent dès lors prendre pour permettre à tous les collaborateurs un accès à un perfectionnement adéquat aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Concrètement, cela signifie qu'elles doivent prendre soin de faire participer les collaborateurs d'origine étrangère aux perfectionnements en fonction de la proportion qu'ils représentent au sein du personnel. Un problème réside dans le fait que les étrangers n'ont souvent qu'une vague idée des possibilités de perfectionnement sur le plan professionnel. Dans ce contexte, les entreprises peuvent prendre des mesures pour compenser de manière active cette faille dans l'information. De plus, elles peuvent soutenir les collaborateurs grâce à une planification ciblée du perfectionnement, qui aide ceux-ci à reconnaître la valeur du perfectionnement, à développer des perspectives professionnelles et à éliminer les déficits existants. La participation au perfectionnement doit être encouragée, en ce sens qu'une part des heures de travail doit être mise à disposition du perfectionnement ou qu'un soutien financier soit assuré.

Perfectionnement orienté vers les qualifications à l'extérieur de l'entreprise

La participation de groupes déterminés au perfectionnement doit être encouragée de manière ciblée, en ce sens que ces groupes doivent être sensibilisés à la valeur du perfectionnement et que les possibilités que recèle le perfectionnement leur soient accessibles sous une forme adéquate. De plus, les étrangers sont dépendants des offres afférentes aux conseils en orientation de carrière. Etant donné que, dans le cadre de l'accès aux offres de perfectionnement, des problèmes subsistent, en partie, dans le domaine de la reconnaissance des diplômes étrangers, les étrangers sont dépendants de réglementations généreuses. Dans le cadre de l'offre de perfectionnements, qui correspondent aux besoins spécifiques des travailleurs d'origine étrangère, il est possible de recourir, entre autres, à l'expérience de centres de formation étrangers établis.

Formation de rattrapage

L'offre de formation professionnelle de rattrapage, selon l'article 41 de la loi sur la formation professionnelle, peut représenter pour le personnel d'origine étrangère, qui dispose d'une expérience professionnelle, une possibilité de valoriser cette expérience par un diplôme reconnu. Selon l'estimation de Schröder-Naef (2001), une offre convenable pour les étrangers fait actuellement défaut.

4.3.3 Service de placement

Lors du placement par l'intermédiaire d'organisations privées et publiques, il est impératif que l'égalité de traitement soit assurée pour tous les demandeurs d'emploi. Il s'agit d'éviter la survenance de pratiques discriminatoires à l'égard de demandeurs d'emploi sur la base de leur nationalité ou d'autres caractéristiques qui ne présentent aucune importance lors de la recherche de travail. Les services de placement doivent, dès lors, disposer de directives garantissant une égalité de traitement et une non-discrimination. Des exemples de tels codes de conduite sont connus depuis longtemps à l'étranger.³⁷ Il est ressorti d'une enquête qualitative du secrétariat de la CFE auprès de dix Offices régionaux de placement (ORP) que ces derniers, également, disposent en partie de directives spécifiques tendant à la non-discrimination (voir chapitre 3.3.2.1).

Les Offices régionaux de placement (ORP) constituent la plus grande plateforme de placement en Suisse. Les demandeurs d'emploi conseillés par leurs soins ne représentent pas un groupe homogène mais, au contraire, des personnes des parcours (professionnels) divers et de besoins de conseil différents. Un besoin spécifique de conseil existe, entre autres, pour des groupes déterminés de demandeurs d'emploi d'origine étrangère, plus précisément pour des allophones, pour des migrants et adolescents sans travail. Afin d'être plus efficaces, compte tenu de l'hétérogénéité des demandeurs d'emploi, différentes études (Imboden 1999; CGEY 2000) suggèrent une spécialisation orientée vers les branches du personnel de consultation. De plus, les conseillers en placement doivent pouvoir recourir aux connaissances de spécialistes internes et externes, dans l'optique de répondre aux besoins spécifiques de tous les demandeurs d'emploi. Compte tenu des problèmes de consultation, d'encadrement et de placement de personnes sans travail d'origine étrangère, il faut offrir des mesures appropriées de formation et de perfectionnement aux conseillers; il faut chercher, de manière accrue, la collaboration de migrants professionnellement et socialement intégrés en qualité de conseillers, de même que le concours de médiateurs culturels. Il est, en outre, nécessaire que des mesures appropriées en matière d'information, de consultation, de formation et d'emploi soient disponibles et que ces dernières soient harmonisées avec les besoins spécifiques de groupes sensibles de demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

4.3.4 Programmes de formation et d'emploi

Dans le cadre de l'assurance-chômage, les programmes de formation et d'emploi sont liés, pour les

étrangers, à un potentiel d'efficacité positif en matière de marché du travail. Ainsi, particulièrement pour des personnes peu accoutumées aux problèmes de formation, la participation à de tels programmes offre la possibilité d'acquérir des qualifications de base au niveau de la spécialisation et de la profession. Une qualification uniquement pour des activités non qualifiées devrait néanmoins être jugée de manière critique, de telles personnes effectuant des activités non qualifiées faisant partie, dans le marché du travail, de groupes à risques quant aux conditions d'emploi, de chômage et d'indigence. On demande des offres, qui servent à une intégration durable des étrangers dans le marché du travail. Cette question d'efficacité et de développement durable des mesures de marché du travail pour le groupe constitué d'étrangers doit encore être approfondie. Sous ce rapport, il s'agit également de considérer que les effets, qui n'ont rien à voir avec le marché du travail, sont également liés aux programmes de formation et d'emploi. Leur potentiel dans le cadre de l'encouragement à l'intégration dépasse l'objectif primaire de la (ré)intégration dans le marché du travail. Les programmes de formation et d'emploi dans le cadre de la LACI peuvent représenter un élément important de l'intégration culturelle (langue, contacts sociaux. etc.), (voir CGEY 2000).

4.4 Encourager l'intégration dans l'entreprise

L'intégration, on la rencontre quotidiennement dans les entreprises où sont occupés environ 1.1 million d'étrangers. Il est dans l'intérêt de ces entreprises de promouvoir l'intégration de manière active et ainsi de mieux utiliser le potentiel des employés et d'éviter les conflits. Une politique d'égalité des chances efficace au niveau de l'entreprise commence avec la procédure d'engagement (sous-chapitre 4.4.1), passe par la pratique de la promotion (sous-chapitre 4.4.2) jusqu'à la protection contre la résiliation abusive (sous-chapitre 4.4.3).

Un guide pour la mise en œuvre d'un programme d'action exhaustif pour l'égalité des chances dans les entreprises peut être commandé sous forme d'une brochure intitulée «Un monde du travail sans discrimination» auprès du service de lutte contre le racisme (SLR 2003).

4.4.1 Procédure de recrutement et d'engagement

Dans le cadre de la recherche et de la sélection de personnel, des mesures doivent être prises, mesures censées empêcher que l'on n'arrive à des discriminations de groupe déterminés lors de l'attribution de places de travail. En

³⁷ Un code de comportement pour agences de placement a, par exemple, été élaboré aux Pays-Bas. Une brochure a été rédigée à l'intention d'offices du travail, brochure qui incite à l'égalité de traitement pour tous les demandeurs d'emploi (voir Wrench 1996).

outre, des mesures positives, visant à encourager les candidatures de certains groupes désavantagés, devraient également être prises.

Initiatives de recrutement

De telles mesures concourant à l'encouragement des candidatures de certains groupes minoritaires sont relativement répandues dans les secteurs privé et public. En effet, lorsqu'elles mettent des places au concours, les entreprises peuvent mettre l'accent sur l'égalité des chances. Des annonces peuvent également être diffusées par l'intermédiaire de publications d'organisations d'étrangers avec des offres d'emploi traduites dans la langue des migrants.

Directives pour une recherche et sélection de personnel non discriminatoire

La condition fondamentale pour un accès, égal en droits pour tous, au marché du travail est que les procédures discriminatoires de recrutement et d'engagement soient abolies. Cela signifie, entre autres, de faire attention, lors de la recherche de personnel déjà, à ce que des groupes précis ne soient pas exclus, du fait de l'absence de mises au concours par exemple. En particulier lors du recrutement, lors des entretiens de candidature et de la sélection du personnel, des critères qui ne présentent aucune importance pour l'exécution d'un travail ne doivent pas être appliqués. En guise de soutien, il s'agit d'établir des profils de postes de travail clairs, d'élaborer des guides pour les entretiens de candidature et de recourir à des grilles de critères dans le cadre de l'évaluation des dossiers de candidature.

Elaboration des tests d'aptitude spécifiques

Il est possible, dans les entreprises, d'élaborer et de mettre en œuvre des tests d'aptitude, qui prennent en considération les caractères linguistiques et culturels des candidats.

Statistiques relatives à la pratique en matière d'engagement

Les procédures d'engagement de personnel doivent être vérifiées par les entreprises. A cet effet, on peut recourir à une statistique des procédures d'engagement selon l'origine des candidats, statistique qui donne des renseignements sur le nombre de candidatures, le nombre d'entretiens de candidature et le nombre d'engagements.

4.4.2 Promotion

Lors de l'attribution des places à l'interne, des critères objectifs doivent constituer les éléments décisifs des déci-

sions impliquant le personnel. Cela mis à part, la mobilité interne au sein de l'entreprise doit être encouragée.

Directives relatives à la pratique en matière de promotion

Lors de l'attribution de places à l'interne, les exigences au niveau de la qualification doivent être transparentes et tous les collaborateurs doivent être informés. Les exigences discriminatoires, qui n'ont aucun rapport avec l'exercice de la fonction, doivent être évitées. Lorsqu'il est question de l'attribution de places de cadres, celles-ci doivent être mises publiquement au concours.

Programmes de mentoring

Les étrangers doivent se sentir interpellés, de manière ciblée, quant à leurs chances de promotion. Des offres de consultation, qui les informent de leurs possibilités de faire carrière et les soutiennent au moment idoine, doivent leur être proposées. Dans ce contexte, la nomination de mentors internes s'est révélée être une mesure couronnée de succès.

Statistiques relatives à la pratique en matière de promotion

En matière de promotion, les entreprises doivent vérifier leur pratique, afin qu'elle garantisse que tous les collaborateurs bénéficient de l'égalité des chances conformément à leurs qualifications. Cela signifie que les attributions de fonctions à l'interne soient justifiées en considération des candidats potentiels et des candidats effectivement choisis.

4.4.3 Résiliation

Dans ce domaine, il s'agit, d'une part, de prendre des mesures qui concourent à une meilleure protection contre les résiliations abusives. Dans ce contexte, il ne faut pas penser uniquement à des mesures au niveau légal. Les mesures peuvent également consister à faire mieux connaître dans les entreprises et aux employés les cas dans lesquels une résiliation est abusive. D'autre part, des efforts doivent être consentis dans le cadre de la lutte contre les conditions de travail irrégulières, conditions dans lesquelles les personnes impliquées ne bénéficient d'aucune protection contre la perte de leur travail.

4.5 Mesures suprasectorielles

Précédemment, nous avons décrit des mesures concrètes dans les trois champs d'intervention. Il existe différentes mesures, qui vont au-delà des différents champs d'intervention. Dans les trois champs d'intervention, on

constate la nécessité, en premier lieu d'accompagner les mesures par l'information et la sensibilisation, en second lieu d'offrir une formation aux personnes clé dans le secteur concerné et, en troisième lieu, de procéder à un examen des conditions cadres.

- **LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE COMMUNICATION** poursuivent divers objectifs (Information, sensibilisation, éclaircissement) et s'adressent aux groupes cibles les plus divers. Peut-être aux parents des adolescents d'origine étrangère (par exemple, activité du «Vereins für fremdsprachige Eltern und Bildung» (Association pour parents de langue étrangère), à de petites et moyennes entreprises (par exemple, publication de «Les PME et l'intégration des étrangers» de l'Union suisse des arts et métiers) ou à des cadres dirigeants d'une entreprise (par exemple, projet vidéo «Pas de problème» de Migros).
- **LA FORMATION DE PERSONNES CLÉ** est une tâche essentielle dans tous les champs d'activité. Sont interpellées, dans ce contexte, les personnes clé dans le marché du travail (responsables du personnel, maîtres d'apprentissage, fonctionnaires syndicaux, etc.) et dans le véritable travail d'intégration (médiatrices culturelles, interprètes communautaires, etc.).
- **LES CONDITIONS CADRES LÉGALES** sont élémentaires pour l'accès au marché du travail et pour la mobilité professionnelle des étrangers. Dans ce contexte, sont particulièrement importantes les dispositions légales du droit des étrangers et de l'asile, de la loi sur la formation professionnelle, du droit du travail, de même que du droit des assurances sociales.

4.6 Instruments destinés à la mise en œuvre des mesures

La promotion et l'application de mesures d'intégration et de non-discrimination peuvent être soutenues par divers instruments. Ce sont notamment des codes de conduite, de conventions entre partenaires sociaux, des systèmes d'incitation s'appuyant sur le marché ou des systèmes de management du personnel dans le sens de «Diversity». Ces instruments sont discutés de manière détaillée dans l'étude «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» (Egger/ Bauer/Künzi 2003; SLR 2003) et évalués dans l'optique de leur application dans l'environnement helvétique. A cet endroit, ils ne seront dès lors présentés que dans le cadre d'un bref aperçu.

Codes de conduite

Les codes de conduite et les directives en matière de comportement doivent inciter à l'égalité des chances et à

un comportement exempt de discrimination. Un code de conduite peut comprendre, en général, des principes visant à l'égalité des chances ou, également, ancrer des directives concernant des secteurs d'activité précis, dans le domaine du placement par exemple. La gamme des codes de conduite relative au monde du travail s'étend des déclarations d'intention internationales (par exemple la déclaration d'intention sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail OIP), en passant par les codes en vigueur aux niveaux nationaux ou pour certaines branches, jusqu'aux directives de comportement dans les entreprises et institutions individuelles.

Accords d'exploitation et conventions collectives de travail

Les accords d'exploitation et les conventions collectives de travail sont des instruments appropriés pour la promotion de l'égalité, instruments dans lesquels il est possible d'ancrer, de manière contraignante, des principes ayant trait à l'égalité des chances et à la non-discrimination.

- **LES ACCORDS D'EXPLOITATION** sont le résultat de négociations entre la direction d'exploitation et les organes internes du personnel. Ils englobent des principes et des normes relatifs aux conditions de travail dans une entreprise en général ou peuvent se référer à une préoccupation précise, par exemple la promotion de l'égalité des chances pour les employés d'origine étrangère.
- Le système des **CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)** sert à l'établissement de standards minimaux pour les conditions de travail entre les partenaires sociaux. Alors que de nombreuses CCT contiennent des dispositions visant l'égalité des chances entre hommes et femmes, des dispositions qui postulent l'égalité des chances pour des membres faisant partie de minorités ethniques sont encore peu répandues, quelques exceptions mises à part (CFF, Poste, Swisscom). En Suisse, les conventions collectives de travail sont bien ancrées et permettent une mise en œuvre de mesures immédiate, orientée vers la pratique et flexible.

Certification et rating

La certification et le rating sont des systèmes d'incitation connexes au marché, qui présentent pour les entreprises un attrait dans l'optique de s'engager en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination. Les entreprises qui se comportent de cette manière peuvent retirer des profits lorsqu'elles se font certifier dans le cadre

d'un label. Il peut s'agir d'un label social exhaustif tel que la norme SA 8000 ou d'un label propre, qui garantit le respect de standards minimaux en ce qui concerne les conditions de travail.³⁸ Une entreprise peut également tirer un profit lorsqu'elle est évaluée de manière positive dans le cadre d'un rating ou lorsque qu'un comportement exemplaire est rendu public grâce à une distinction.

On pourrait citer un autre système d'incitation dans les mains de l'Etat, à savoir l'attribution de mandats publics liée à des critères déterminés, la soumission. L'instrument qui, aux USA, jouit d'une tradition remontant aux années 1960 a fait ses preuves là-bas en tant qu'instrument visant l'égalité. La législation relative à la soumission en vigueur aux USA permet d'exiger des mesures positives telles que, par exemple, l'amélioration des possibilités de formation ou une représentation minimale en pourcentage de membres d'une minorité déterminée dans un secteur précis ou à un niveau hiérarchique d'une entreprise soumissionnaire. L'exigence de mesures positives par l'intermédiaire de la législation en matière de soumission n'est néanmoins pas réaliste dans le contexte helvétique.

Managing Diversity

En qui concerne le «Management de la diversité», il s'agit d'une nouvelle disposition du management du personnel, qui considère la diversité de l'ensemble du personnel sous l'aspect de l'origine ethnique, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la religion ou des capacités physiques comme un gain, gain qui contribue à l'amélioration de la rentabilité et de la compétitivité.³⁹ Un «Managing Diversity» pratiqué de manière exhaustive dans des entreprises comprend également, à part des mesures d'encouragement positives, des mesures tendant au démantèlement des entraves discriminatoires et à la sanction de la discrimination. Dans le canton de St-Gall, des exemples de Best Practice sont actuellement passés sous la loupe dans de petites et moyennes entreprises sous l'aspect du «Managing Diversity». L'étude mandatée par le canton de St-Gall est accompagnée, sur le plan cantonal, par la chambre de l'industrie et du commerce, l'Union syndicale et le Département de l'économie publique. Il s'agit de mettre en évidence, sous l'aspect du «Managing Diversity», ce qui est entrepris dans les petites et moyennes entreprises pour utiliser les potentiels du personnel d'origine étrangère. Dans la partie théorique du projet, des principes pour «Best Practice» sont élaborés en s'appuyant sur des exemples venant de l'étranger. La partie empirique analyse les mesures d'intégration réussies et ratées dans des entreprises du canton de St-Gall. Sur la base de l'étude, des recommandations d'action à l'intention de petites et moyennes entreprises

doivent être déposées. Le rapport final de l'étude est prévu pour fin octobre 2003.

La recherche-action «Intégration sur le lieu de travail» du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (FSM), sur mandat du syndicat Travail.suisse, et organisée avec l'appui financier de la CFE, vise également les petites et moyennes entreprises. L'étude est censée mettre en évidence des solutions, qui ont été élaborées par les PME, dans l'optique de faire face aux difficultés d'intégration de membres de la première génération issue de la migration (par exemple des cours de langue ciblés dans des entreprises, l'encadrement de collaborateurs d'origine étrangère par des marraines et des parrains dans l'entreprise, etc.). Lors de leurs analyses, les scientifiques de Neuchâtel ont mis en lumière, en particulier, les aspects relevant de la communication, de la reconnaissance des compétences et de l'égalité de traitement des travailleurs indigènes et d'origine étrangère (voir Fibbi/Dahinden 2003; Torche 2003). De la première évaluation de l'enquête effectuée auprès des entreprises, il ressort que les entreprises attribuent la faible intégration des étrangers en premier lieu à des déficits, qui sont justement de leur ressort: connaissances linguistiques déficientes, connaissances professionnelles insuffisantes, etc. De ce point de vue, les entreprises interrogées ont tendance à considérer les différences entre les travailleurs indigènes et les travailleurs d'origine étrangère comme justifiées et à faire face aux difficultés d'intégration en luttant contre les déficits au niveau linguistique ou professionnel. Un bilan intermédiaire de l'étude laisse apparaître que les entreprises mettent rarement l'accent sur l'empêchement de pratiques discriminatoires ou qu'elles s'identifient au principe du traitement sans distinction. Dans une seconde partie de l'étude, les «bons exemples tirés de la pratique» ont été débattus avec des responsables du personnel et des collaborateurs d'origine étrangère de diverses entreprises. Lors de ces entretiens, entre autres, il est ressorti que les collaborateurs d'origine étrangère attribuent leurs difficultés d'intégration à un traitement inégal, alors que les responsables du personnel situent les difficultés plutôt dans le secteur de la communication. L'étude sera terminée en automne 2004 et esquissera des propositions de mesures, qui pourront être mises à profit par les entreprises et par les associations professionnelles.

³⁸ En ce qui concerne la certification d'administrations publiques dans le cadre d'un «Certificat d'intégration», voir Schmid 2003.

³⁹ Dans ce contexte, voir l'interview avec Nils Jent dans «terra cognita» 3/2003, 66ss.

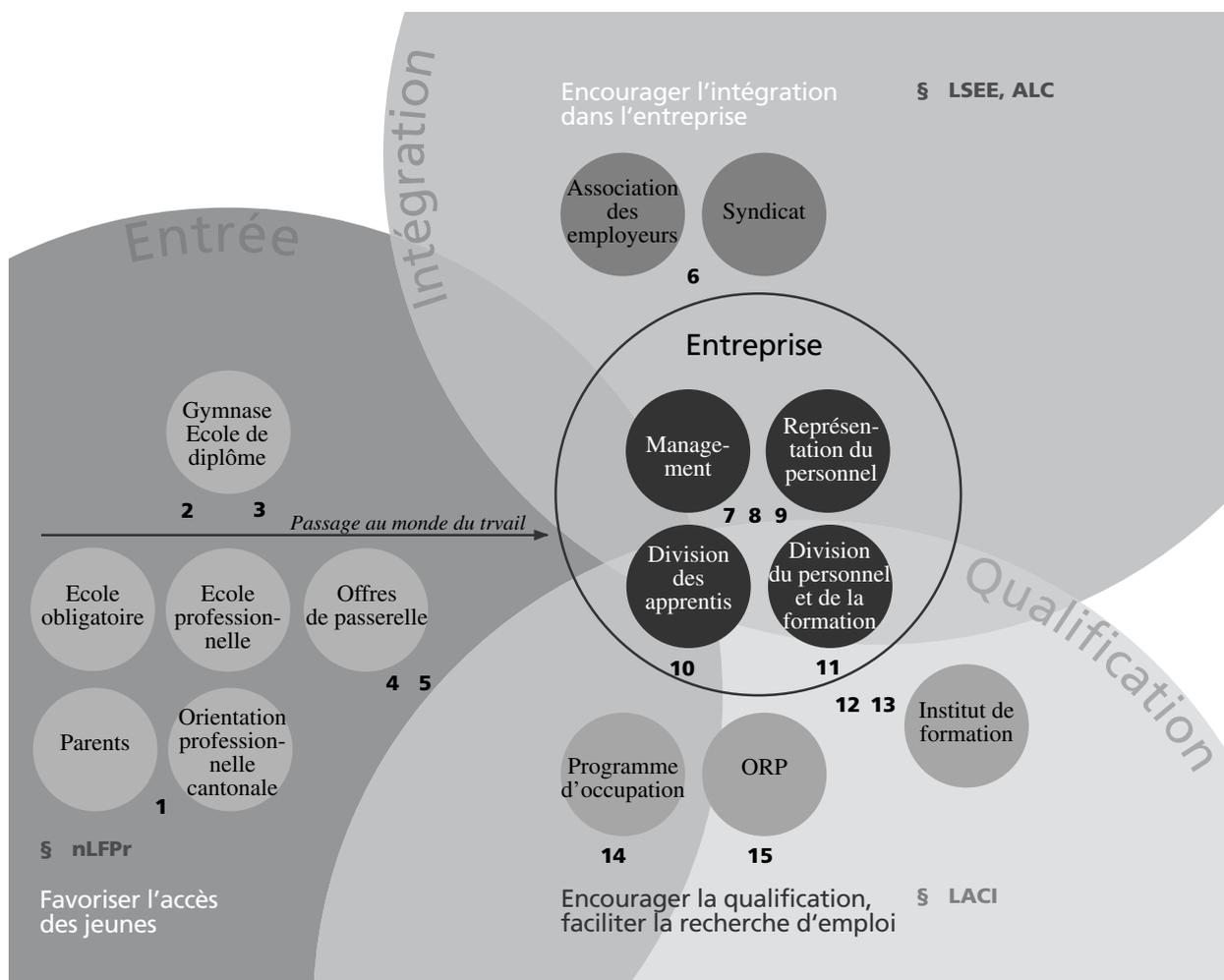
5 Faciliter l'accès au marché du travail: aperçu et perspective

Sous une perspective orientée vers l'action, il est concevable de définir trois champs d'intervention, qui recouvrent les problèmes mis en évidence dans l'étude. Par la même occasion, trois objectifs essentiels sont liés aux champs d'intervention: en premier lieu, il s'agit de favoriser aux adolescents l'accès à la profession et au marché du travail; en second lieu, il s'agit d'encourager les qualifications individuelles et de faciliter la recherche d'une place de travail; en troisième lieu, il s'agit d'encourager l'intégration dans les entreprises.

Un aperçu

Dans le sens d'un résumé des résultats de notre analyse, le graphique ci-dessous présente un aperçu des champs d'intervention, des acteurs et des domaines à développer.

Figure 3: Champs d'intervention, acteurs et domaines à développer



Source: terra cognita, 3/2003, 62 ss.; graphique basé sur une représentation personnelle.

Les diverses mesures, qui peuvent contribuer à atteindre les trois objectifs, sont présentées dans un cadre juridique.

Conditions cadres légales

- **LOI FÉDÉRALE SUR LE SÉJOUR ET L'ÉTABLISSEMENT DES ÉTRANGERS (LSEE)**: conjointement avec la loi sur l'asile (LASI) et l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers réglemente, par l'intermédiaire de diverses autorisations de séjour, l'accès à un emploi pour des personnes, qui ne sont pas soumises à l'accord sur la libre circulation des personnes (voir chapitre 2.5). L'art. 25a de la LSEE, entré en vigueur le 1^{er} octobre 1999 (article sur l'intégration) constitue, de plus, la base de l'engagement de la Confédération dans la réalisation de projets d'intégration.
- **ACCORD SUR LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES (ALCP)**: avec l'accord de libre circulation entré en vigueur le 1^{er} juin 2002, les ressortissants d'États de l'UE, de même que des États de l'AELE, la Norvège, l'Islande et de la Principauté du Liechtenstein, sont soumis aux mêmes conditions d'emploi et de travail que les citoyens suisses et les étrangers établis (voir chapitre 2.5). L'accord est complété, entre autres, par la reconnaissance réciproque des diplômes professionnels.
- **LOI FÉDÉRALE SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE OBLIGATOIRE ET L'INDEMNITÉ EN CAS D'INSOLVABILITÉ (LACI)**: les mesures actives de marché du travail (MMT) prévues dans la loi sur l'assurance-chômage obligatoire dans les domaines du placement, de la formation, du perfectionnement et de la reconversion, de même que de l'emploi temporaire, sont en principe accessibles à tous les assurés, indépendamment de leur nationalité. Les MMT englobent également des offres spécifiques concernant l'emploi temporaire d'adolescents (semestres de motivation, programmes d'intégration professionnelle).
- **NOUVELLE LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE (nLFPR)**: la nouvelle loi sur la formation professionnelle entrera en vigueur début 2004. Par rapport à la loi actuelle, elle comprend des améliorations, qui profitent également aux adolescents et aux adultes d'origine étrangère. En particulier, des offres de formation professionnelle de niveau inférieur («Formation élémentaire») sont revalorisées et remplacées par une formation de base orientée vers la pratique professionnelle. De manière explicite, des mesures visant à l'encouragement de groupes défavorisés sont prévues.

Légende:

- 1 Information et consultation
- 2 Scolarité obligatoire flexible dans l'enseignement du degré secondaire II
- 3 Projets de coaching
- 4 Offres de formation professionnelle de degré inférieur
- 5 Offres de formation transitoire conformes aux groupes cibles
- 6 Codes de conduite, accords d'exploitation, CCT
- 7 Certification et rating
- 8 Programmes d'égalité des chances
- 9 «Managing Diversity»
- 10 Directives d'attribution des places d'apprentissage
- 11 Promotion de la langue
- 12 Perfectionnement orienté vers les qualifications
- 13 Perfectionnement orienté vers la profession
- 14 Programmes de formation et d'emploi
- 15 Placement non discriminatoire

En ce qui concerne les mesures tendant à l'amélioration du statut des étrangers dans le marché suisse du travail, un large cercle d'acteurs est touché. Un rôle essentiel revient aux partenaires sociaux dans les diverses entreprises. De même, les autorités et les institutions de la Confédération, les cantons et les communes, ainsi que les organisations non gouvernementales et les organisations d'étrangers sont mis à contribution.

Les acteurs touchés

- **PARTENAIRES SOCIAUX ET ENTREPRISES.** Dans le cadre de la promotion de l'intégration, un rôle central est dévolu aux partenaires sociaux et aux entreprises. Dans le projet de la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr), les partenaires sociaux sont dès lors mentionnés explicitement en tant qu'acteurs de la promotion de l'intégration.⁴⁰ Le projet de loi renonce à leur céder des prestations d'intégration spécifiques. Pour les employeurs, la décision relative à l'admission de travailleurs peut être liée à la condition de créer des places de formation (voir Gattiker 2003). Les partenaires sociaux sont coresponsables des événements sur les plans social et politique. La promotion de l'intégration des travailleurs d'origine étrangère dans le marché suisse du travail et dans les diverses entreprises est, dès lors, également dans leur intérêt. Des déficits dans le contexte de l'intégration structurelle des personnes d'origine étrangère présentes et exerçant une activité lucrative sont à l'origine de conflits sociaux et de coûts économiques, qui doivent être supportés par l'économie dans son ensemble, mais aussi par les diverses entreprises. En considération des champs d'intervention, il faudra discuter quant au rôle des entreprises, en particulier des PME, à savoir quelles tâches les associations patronales et les associations de branches doivent et peuvent prendre en charge et quelles sont les obligations qui en découlent pour les syndicats, les associations professionnelles et les associations de personnel.
- **INSTITUTIONS ET STRUCTURES DE LA CONFÉDÉRATION, DES CANTONS ET DES COMMUNES.** Le travail d'intégration se déroule, pour une grande part, au niveau des communes, des villes et des cantons. Avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} octobre 1999, de l'article 125a de la Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), la base légale pour l'engagement de la Confédération dans le domaine de l'intégration a été créée. L'article de loi fait de l'intégration la tâche commune de la Confédération, des cantons et des communes. Aux différents niveaux politiques, on trouve de nouveau divers acteurs œuvrant dans les secteurs des étrangers (entre autres, IMES,

recherche en formation professionnelle, chargés des questions d'intégration), de l'instruction publique et de l'éducation (entre autres, CDIP, écoles), de la formation professionnelle (entre autres, OFFT, offices cantonaux pour la formation professionnelle et l'orientation professionnelle) et du marché du travail (entre autres, seco, offices cantonaux de l'économie, LMTT, ORP).

- **INSTITUTIONS ET STRUCTURES SOCIALES ET DE DROIT PUBLIC.** Les organisations non gouvernementales, offices de consultation et institutions de formation, qui s'adressent de manière ciblée aux étrangers, sont des piliers porteurs du travail d'intégration. Concernant la thématique de l'intégration dans le monde du travail, il existe encore dans les départements «Migration» des différentes organisations et dans les services d'aide aux étrangers des failles dans l'offre, et des déficits concernant les compétences dans le secteur de l'intégration dans le marché du travail. Par contre, les centres de formation étrangers disposent d'une longue expérience des offres de consultation et de formation professionnelle destinées à un niveau inférieur. Sont touchés, un grand nombre d'acteurs dans le secteur des organisations non gouvernementales (entre autres, organisation faïtière OSAR, Caritas, EPER, CRS), des services d'aide aux étrangers (entre autres, CISE, services cantonaux et régionaux) et des centres de formation (entre autres, ENAIP, ECAP).

Une perspective

L'intégration des étrangers dans le monde du travail est une préoccupation importante. La participation active au marché du travail constitue une condition essentielle pour prendre part également, avec des droits égaux, à d'autres secteurs de la vie sociale. La place de travail est un lieu d'intégration, avec des implications qui vont au-delà des frontières de la vie professionnelle. Afin de faciliter aux étrangers l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle, leurs conditions doivent être améliorées et des préjudices injustifiés empêchés. Dans le présent rapport, des champs d'intervention sont mis en évidence et une vaste analyse des mesures dans les secteurs, dans lesquels existe un besoin d'action, a été entreprise. Cette analyse de la situation n'est pas finale. Dans l'optique d'agir à l'avenir avec efficacité, il sera important de systématiser et de vérifier quels sont les effets amplificateurs et quels sont les effets inhibiteurs qui peuvent exister entre les mesures considérées individuellement. Il sera également important de désigner nommément les acteurs responsables et de concrétiser plus avant leur rôle.

La Commission fédérale des étrangers va présenter ses recommandations dans le domaine «Intégration et travail» à la Journée nationale du 7 novembre 2003.

⁴⁰ Art. 52, § 4 LEtr, projet.

6 Répertoire des abréviations

AC	Assurance-chômage	SRFP	Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes	SVOLTA	Statistique du volume de travail
BZM	Berufliche Zukunft der MigrantInnen / Pour un meilleur avenir professionnel des jeunes migrants	TFA	Tribunal fédéral des assurances
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique	USAM	Union suisse des arts et métiers
CFE	Commission fédérale des étrangers		
CISE	Communauté d'intérêt des services de contact Suisses-étrangers		
CRS	Croix-Rouge suisse		
ECAP	Ente confederale di addestramento professionale		
ENAIIP	Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale		
EPER	Entraide protestante suisse		
ESPA	Enquête suisse sur la population active		
FABIA	Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern Luzern		
FFG	Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen		
FSM	Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population		
FTMH	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services		
ISPPF	Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle		
KAUSA	Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen		
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité		
LFPPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle		
LSEE	Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers		
MMT	Mesures de marché du travail		
nLFPPr	Nouvelle loi sur la formation professionnelle		
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie		
OFS	Office fédéral de la statistique		
OIT	Organisation internationale du travail		
OLE	Ordonnance limitant le nombre des étrangers		
ORP	Office régional de placement		
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière		
PISA	Programme for International Student Assessment		
PNR	Programme national de recherche		
seco	Secrétariat d'Etat à l'économie		
SEMO	Semestre de motivation		
SIB	Syndicat industrie & bâtiment		
SLR	Service de lutte contre le racisme		
SPA0	Statistique de la population active occupée		

7 Bibliographie

Littérature citée et autres publications relatives à la thématique

- Aeppli Daniel C., Brigitte Hoffmann und Roland Theiss (1998): *Ausgesteuerte in der Schweiz. Ein Situationsbericht*, Bern: Haupt
- Angst Doris (2001): «Rassismus am Arbeitsplatz - kein Thema in der Schweiz?», *Tangram*, Nr. 11, 56-59
- Berset Alain, Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (2000): *Main-d'œuvre étrangère et diversité des compétences: Quelle valorisation dans les entreprises?* Paris: Harmattan
- Blattner Niklaus (1994): *Ausländer und Arbeitslosigkeit*, Basel: WWZ
- Böhning W. Roger and Roger Zegers de Beijl (1995): *The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact*, International Migration Papers 8, Geneva: International Labour Office
- Bolzmann Claudio (1996): *Sociologie de l'exil: une approche dynamique*, Zürich: Seismo
- Bolzmann Claudio, Rosita Fibbi et Marie Vial (2003a): *Que sont-ils devenus? Le processus d'insertion des adultes issus de la migration*, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): *Les migrations en Suisse*, Zürich: Seismo, 434-459
- Bolzmann Claudio, Rosita Fibbi et Marie Vial (2003b): *Secondos - Secondas. Le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*, Zürich: Seismo
- Boulianne Louis-M. (2003): *Internationalisation des activités de services par l'insertion professionnelle des étrangers en Suisse*, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): *Les migrations en Suisse*, Zürich: Seismo, 308-321
- Bureau de l'intégration DFAE/DFE, Office fédéral des étrangers OFE, Direction du travail - seco, éd. (2002): *Les citoyennes et les citoyens de l'UE en Suisse. Accord bilatéral sur la libre circulation des personnes. Quels changements?*, Berne: OFCL
- Buchmann Marlis, Markus König, Jiang Hong Li und Stefan Sacchi (1999): *Weiterbildung und Beschäftigungschancen. Nationales Forschungsprogramm 33 - Wirksamkeit unserer Bildungssysteme*, Chur/Zürich: Rüegger
- Calonder Gerster Anita et al. (1999): *Schweizerisches Qualifikationshandbuch - Portfolio für Jugendliche und Erwachsene zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf*, Zürich: Werd-Verlag
- Casagrande Giovanni - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): *Migration und ethnische Minderheiten in der Schweiz. Auswahlbibliographie 1945-1999*, Neuchâtel: SFM
- Casagrande Giovanni - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2001): *Internationale wissenschaftliche Zeitschriften im Bereich Migration. Kommentierte Bibliographie*, Neuchâtel: SFM
- Cattacin Sandro et Bülent Kaya - FSM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (2001): *Le développement des mesures d'intégration de la population migrante sur le plan local en Suisse. Enquête dans le cadre de l'étude mandatée par le PNR 39 «L'histoire de la migration et de l'intégration en Suisse»*, Discussion Paper 11/2001, Neuchâtel: FSM
- CGEY Cap Gemini Ernst & Young (2000): *Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen*, Schlussbericht, Bern
- CFE Commission fédérale des étrangers (1999): *L'intégration des migrantes et des migrants en Suisse. Faits, secteurs d'activité, postulats*, Berne: CFE
- CFE Commission fédérale des étrangers (2003): «Formation», *terra cognita*, 2/2003
- CFE Commission fédérale des étrangers (2003): «lulvar - arbeiten - travailler - lavorare», *terra cognita* 3/2003
- Chen Richard, Mark Madamba (2000): *Migrant labour - An annotated Bibliography*, International Migration Papers 33, Geneva: International Labour Office
- CDIP Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, éd. (2000): *Formation et intégration des jeunes de langue étrangère au degré secondaire II. Rapport des experts (auteurs: Elisabeth Ambühl-Christen, Denise Da Rin, Michel Nicolet, Claudio Nodari)*, Berne
- CRE Commission for Racial Equality (1995): *Racial Equality Means Business*, London
- de Coulon Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger et José Ramirez (2003): *Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère*, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): *Les migrations et la Suisse*, Zürich: Seismo, 263-289
- Doomernik J. (1998): *The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and the Netherlands*, International Migration Papers 27, Geneva: International Labour Office
- Eckmann Monique, Claudio Bolzman et Gérard de Rham (1994): *Jeunes sans qualification. Trajectoires, situations, stratégies*, Genf: Editions IES
- Efionayi-Mäder Denise und Etienne Piguet - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1997): *Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration»*, Forschungsbericht Nr. 8, Neuchâtel: SFM
- Egger Marcel, Urs Birchler, Thomas Dreher, Carlos Lenz, Véronique Merckx und Thomas Studer (2000): *Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen*, Schlussbericht, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 8
- Egger Theres, Tobias Bauer und Kilian Künzi - Büro BASS (2003): *Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten*, Studie im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB des Eidgenössischen Departements des Innern EDI, Bern: BASS
- EMZ Europäisches Migrationszentrum (2002): *NatEmp National employment strategies towards migrants and ethnic minorities*, Newsletter No.1, March 2002, Berlin
- Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Hrsg. (2000): *Migrantinnen im Kanton Bern (Autorinnen: Annemarie Sançar, Hildegard Hungerbühler und Beatriz Paiva Keller)*, Bern
- Fibbi Rosita und Janine Dahinden - SFM Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (2003): *Gute Praxis und Herausforderungen in den Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beziehungen*, Pressedokumentation zur Impulstagung «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB vom 29. April 2003
- Fibbi Rosita, Bülent Kaya et Etienne Piguet - FSM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (2001): *La Suisse connaît-elle un phénomène de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration*, *Tangram*, Nr. 11, 34-35
- Flückiger Yves et José Ramirez (2003): *Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse*, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): *Les migrations et la Suisse*, Zürich: Seismo, 290-307
- Froidevaux Aline und Markus Weber - Direktion für Arbeit - seco (2003): *Motivationssemester (SEMO). Bericht 1999-2002*, Bern: seco
- Frölich Markus, Michael Lechner und Heidi Stieger - SIAW Schweizerisches Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (2002): *Studie zum Nutzen und zur Durchführbarkeit einer statistisch assistierten Programmselektion (SAPS)*, im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), St. Gallen: SIAW
- Galizia Michele - FRB Fachstelle für Rassismusbekämpfung (2003): «Eine realisierbare Vision. Arbeitswelt ohne Diskriminierung», *terra cognita*, 3/2003, 82-85
- Galley Françoise und Thomas Meyer (1998): *Schweiz. Übergänge (Transitionen) zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben. Länderbericht zuhanden der OECD*, Bericht im Auftrag von EDK, BBW und BBT, Bern
- Gattiker Mario - BFA Bundesamt für Ausländerfragen (2003): *Die Bemühungen zur Integration der ausländischen Wohnbevölkerung auf Bundesebene. Referat am Kolloquium «Ausländer und Asylgesetzgebung: Migrationspolitische Reformvorhaben in der Diskussion» der Koordinationsstelle für Weiterbildung vom 23./24. Januar 2003 in Bern*
- Geiser Thomas (2001): «Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz», *Tangram*, Nr. 11, 13-21
- Gerfin Michael und Michael Lechner (2000): *Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Ökonometrische Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen*, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 7
- Gertsch Marianne, Alexander Gerlings und Caterina Modetta (1999): *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie über Brückenangebote*, im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT, Arbeitsbericht 25 der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, Bern
- Grin François, Rossiaud Jean et Bülent Kaya (2003): *Langues de l'immigration et intégration professionnelle en Suisse*, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): *Les migrations et la Suisse*, Zürich: Seismo, 404-433
- Gsteiger Brigitte (1999): «RAV sind eine Chance für Migrantinnen und Migrantinnen», *Panorama*, 5/1999, 30f
- Gutjahr Elisabeth (1997): *Die berufliche Segregation nach Geschlecht und Ethnizität am Beispiel des schweizerischen Arbeitsmarktes zu Beginn der 90er Jahre*, Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg
- Haeberlin Urs, Winfried Kronig und Christian Imdorf (2001): *Die Bedeutung formaler und inhaltlicher Bildungsqualifikationen für die Lehrstellensuche von in- und ausländischen Jugendlichen - unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts*, in: Horváth Franz (Hrsg): *Forum Bildung und Beschäftigung*, Workshop-Dokumentation, Bern, 295-298
- Hämmig Oliver (2001): *Integration, Anomie und Adaptationsforschung bei der*

- Zweiten Generation, in: Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim (Hrsg.): Das Fremde in der Schweiz, Zürich: Seismo
- Hauser Alex (1997): Migration - Integration - Partizipation. Erhebung des Bedarfs und des bereits vorhandenen Angebots von integrationsfördernden Einrichtungen und Leistungen für die im Kanton Basel-Stadt ansässige Migrationsbevölkerung, im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialdepartementes des Kantons Basel-Stadt und der Arbeitsgemeinschaft der im Kanton Basel-Stadt operativ tätigen Flüchtlingshilfswerke, Basel/Freiburg i.B.
- Herzog Walter, Markus Neuenschwander und Evelyne Wannack (2001): Stand des Berufswahlprozesses bei verschiedenen Gruppen von Jugendlichen, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 280-288
- Herzog Walter, Markus Neuenschwander und Evelyne Wannack (2003): «Bei der Berufswahl benachteiligt?», terra cognita, 2/2003, 30-34
- Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim, Hrsg. (2001): Das Fremde in der Schweiz, Zürich: Seismo
- Horber Rudolf - USAM Union suisse des arts et métiers (2002): Politique des étrangers, ce qu'en attend l'économie, un exposé tenu lors de l'assemblée annuelle en 2002 du migratio, dans: Politique des étrangers et marché du travail, migratio, documentation 2002/2, Lucerne
- Horber Rudolf - SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2003): «Lehrmeister motivieren», terra cognita, 3/2003, 88f
- Horváth Franz, éd. (2001): Forum formation et emploi, documentation des workshops, Berne
- Hunold Claude (1998): Qualitätsbeurteilung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Telefonische Repräsentativbefragung von Stellensuchenden und Unternehmungen, Schlussbericht, eine Untersuchung der Arbeitsgemeinschaft Publicom AG und M.I.S TREND SA im Auftrag des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit (BWA), Oberrieden/Lausanne
- Imboden Carlo (1999): «Den Weg einhalten, die Wirksamkeit verbessern», Panorama, 3/99, 8-10
- Imdorf Christian (2001): «Von der Schulbank in die Berufswelt. Ungleiche schulische und berufliche Integration von in- und ausländischen Jugendlichen auf den Sekundarstufen I und II», Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 70 (2), 256-267
- Jent Nils (2003): «Managing Diversity. Nicht nur ein Zauberwort», Interview, terra cognita, 2/2003, 66f
- Jent Nils (2003): Learning from Diversity: die Überwindung der Gleichsetzung von Gleichartigkeit und Gleichwertigkeit durch heterogen zusammengesetzte Arbeits-Partnerschaften, IFPM-Schriftenreihe des Instituts für Führung und Personalmanagement, Bd. 2, 2. Auflage, Bamberg: Difo-Druck
- Kamm Martina und Sandro Cattacin - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (2002): Hilfe für Opfer rassistischer Diskriminierung. Eine Analyse des Angebots in der Schweiz. Kurzbericht zuhanden der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, Forschungsbericht 22/2002, Neuchâtel: SFM
- Kuster Jürg et Guido Cavelti (2003): Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Effets des règlements du droit d'asile, dans: Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.) Les migrations et la Suisse, Zürich: Seismo: 247-262
- Lalivé d'Épinay Rafael und Josef Zweimüller - IEW Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 6
- Mahnig Hans - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1989): Integrationspolitik in Grossbritannien, Frankreich, Deutschland und den Niederlanden. Eine vergleichende Analyse, Neuchâtel: SFM
- Martinovits-Wiesendanger Alex und Dennis Ganzaroli - GfS-Forschungsinstitut (2000): Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Panelbefragung bei Massnahmenteilnehmern - Wirkungsmessung bei Gastgewerbe-/Winnwordkursen und Einsatzprogrammen, seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik Nr. 5
- Meyer Thomas (2003): «Ungebildet in die Wissensgesellschaft? Risiken junger Migrantinnen und Migranten auf dem Weg zu einer Berufsqualifikation», terra cognita, 3/2003, 24-29
- Meyer Thomas, Barbara E. Stalder, Jacques Amos und Mario Donati (2001): Wie weiter nach der Schule? Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 289-294
- Moser Urs, Heinz Rhyn und Sarah Tresch (2001): Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Qualifikationen und Berufsperspektiven Jugendlicher am Ende der Volksschule im Vergleich zu Erwartungen und Anforderungen von Berufsschulen und Betrieben, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 186-191
- Müller Romano (2001): «Die Situation der ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II - Integration oder Diskriminierung?», Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 2001/3,
- Niederberger Martin (2001): Ausländerinnen und Schweizerinnen in Zwischenlösungen, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 306-310
- Niederberger Martin (2003): «Formation transitoire. Les effets de la formation transitoire sur l'avenir professionnel des jeunes», terra cognita, 2/2003, 50-53
- OECD, Hrsg. (1998): Unterstützung der Jugendlichen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben, in: OECD: Bildungspolitische Analyse, Paris, 47-63
- OFE Office fédéral des étrangers (2002): Directives et commentaires concernant l'introduction progressive de la libre circulation des personnes entre la Confédération suisse et la Communauté européenne ainsi que ses Etats membres, et entre la Confédération suisse et les Etats membres de l'AELE, la Norvège, l'Islande et la Principauté du Liechtenstein, Berne
- OFFT Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2002): Accords bilatéraux Suisse-EU: Reconnaissance réciproque des diplômes entre les pays membres de l'UE et la Suisse, Communiqué de presse du 31 mai 2002, Berne
- OFFT Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, éd. (2000): Recommandations de l'OFFT 2000: Offres de formation transitoire entre la scolarité obligatoire et la formation professionnelle, Berne: OCFIM
- OFFT Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, éd. (2002): Baromètre des places d'apprentissage 2002, Berne
- Piguet Etienne et Jean-Hugues Ravel - FSM Forum Suisse pour l'étude des migrations (2002): Les demandeurs d'asile sur le marché du travail suisse 1996 - 2000, Etude mandatée par l'Office fédéral des réfugiés, Rapport de recherche 19/2002, Neuchâtel: FSM
- Piguet Etienne et Roland Misteli, sous la direction de Andreas Wimmer - FSM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (1996): L'intégration des réfugiés au marché du travail, rapport de recherche 3, Neuchâtel: FSM
- Piguet Etienne et Stefano Losa (2002): Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse, Zürich: Seismo
- Prodolliet Simone, Carlo Knöpfel et Martin Wälchli (2001): Conditions de travail précaires, Lucerne: Caritas Suisse
- Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt (2000): Regierungsratsbeschluss vom 1. Februar 2000, Anzug Gabi Mächler und Konsorten zur Arbeitslosigkeit von Migrantinnen, Präsidialauftrag Nr. 985836
- Rohner Kurt (2002): Politique des étrangers, entre idéal et réalité, un exposé tenu lors de l'assemblée annuelle en 2002 du migratio, dans: Politique des étrangers et marché du travail, migratio, documentation 2002/2, Lucerne
- Rovis Luciana, Esther Loppacher-Heizmann und Lilo Steinmann - ECAP (1995): Fremdsprachige Arbeitnehmerinnen und Berufsbildung. Nachholen der Lehrabschlussprüfung für ausländische Arbeitnehmerinnen gemäss Art. 41.1 des Berufsbildungsgesetzes, Basel
- Sambuc Boël (2001): «Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité, quels remèdes?», Tangram, Nr. 11, 9-12
- SAV Schweizerischer Arbeitgeberverband, SGV Schweizerischer Gewerbeverband, KV Schweiz Kaufmännischer Verband Schweiz, SKO Schweizerische Kaderorganisation (2003): Empfehlungen über die Arbeitsbedingungen der Angestellten vom 1. Januar 2003
- Schlappi Susann und Thomas Tanner (2000): Das berufsvorbereitende Schuljahr - auch ein Integrationsprojekt, in: Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (Hrsg.): Integration oder Re-Integration? Fremdsprachige Lehrlinge und Lehrfrauen im Spannungsfeld zwischen Bleiben und Zurückkehren, Dokumentation zur Tagung vom 8./9. Dezember 2000, Bern: BBL, 66-69
- Schmid Walter - EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «Integrationszertifikat als Fernziel. Von der Qualitätsförderung der Ausländerdienste zur Zertifizierung öffentlicher Verwaltungen», terra cognita, 3/2003, 74-77
- Schneider Günther (1999): Wozu ein Sprachenportfolio? Funktionen und Merkmale des Europäischen Sprachenportfolios (Schweizer Version), Universität Freiburg: Institut für deutsche Sprache
- Schröder-Naef Regula (2001): Der Lehrabschluss nach Artikel 41.1 BBG und seine Auswirkungen auf die berufliche Weiterentwicklung der Absolventinnen und Absolventen, in: Horváth Franz (Hrsg.): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 131-133
- Schröder-Naef Regula (2003): «Jederzeit den Anschluss finden. Nachholbildung in der Schweiz», terra cognita, 2/2003, 44-47
- Schubert Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung, Frankfurt a.M.: Fischer
- seco Secrétariat d'Etat à l'économie (2000): Circulaire relative aux mesures de marché du travail (MMT), entré en vigueur au 1^{er} janvier 2000, Berne: OFFT/OCFIM
- SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2001): Ausländerintegration aus der Sicht der KMU - eine Publikation des Schweizerischen Gewerbeverbandes SGV. Eine Beilage der Schweizerischen Gewerbezeitung Nr. 40 vom 5. Oktober 2002, Bern
- Sheldon George (2003): L'impact de la main-d'œuvre étrangère sur les salaires relatifs et la croissance en Suisse, dans: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (éd.): Les migrations et la Suisse, Zürich: Seismo, 322-354
- SIBP Schweizerisches Institut für Berufspädagogik, Hrsg. (2001): Integration oder Re-Integration? Fremdsprachige Lehrlinge und Lehrfrauen im Spannungsfeld zwischen Bleiben und Zurückkehren, Dokumentation zur Tagung vom 8./9. Dezember 2000, Bern: BBL
- SLR Service de lutte contre le racisme, éd. (2003): Un monde du travail sans discrimination - Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi, Berne: SLR
- Stergiou Maria (2000): «Motivationssemester. Vielleicht werde ich auch Schreinerin!», AM-Agenda, 1/2000, 40-42

- Stieger Susi (2001): Jugendliche Migrantinnen und Migranten. Behinderte Berufsausbildung?, in: Horváth Franz (Hrsg): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern, 192-199
- Stieger Susi (2003): «Die Anlehre gab mir doch eine Chance'. Perspektiven junger Migrantinnen und Migranten mit niedriger Qualifizierung», terra cognita, 2/2003, 54-57
- Stoll Regina (1999): Ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dokumentation 1994-1999, Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft Nr. 3, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Streuli Elisa und Tobias Bauer (2001): Working Poor in der Schweiz. Eine Untersuchung zu Ausmass, Ursachen und Problemlage. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, info social Nr. 5, Neuchâtel: BFS
- Streuli Elisa und Tobias Bauer (2002): Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, Gesamtbericht, Neuchâtel: BFS
- Stuber Michael (2002): «Diversity als Strategie», Personalwirtschaft, Nr. 1, 28-33
- Taran Patrick A. (2000): Challenging Discrimination in Employment: A Summary of Research and a Compendium of Measures, Geneva: International Labour Office
- Torche Denis - Travail.Suisse (2003): «Agender l'intégration. Recherche-action sur l'intégration des immigrés au lieu de travail», terra cognita, 3/2003, 78-81
- USS Union syndicale suisse, éd. (2003): Le monde du travail et l'intégration, un dialogue européen, Berne
- Wanner Philippe, Rosita Fibbi, Marc Spescha, Andrea Lafranchi, Ruth Calderón-Grossenbacher et Jürg Krummenacher (2002): Familles et migration. Etudes sur la situation des familles migrantes et recommandations de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF, sur mandat de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF, Berne: COFF
- Werner Heinz und Ingeborg König (2001): Integration ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitsmärkte der EU-Länder. Ein europäischer Vergleich, IAB-Werkstattbericht Nr. 10, 21.8.2001, Nürnberg: IAB
- Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibbi et Werner Haug, éd. (2003): Les migrations et la Suisse, Zürich: Seismo
- Wimmer Andreas und Etienne Piguet - SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1998): Asyl und Arbeit: eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz, Rapport de recherche 9, Neuchâtel: SFM
- Witzig-Marinho Ana Maria (2003): «Gezielt informieren und Vorurteile abbauen. Die Anerkennung von ausländischen Diplomen», terra cognita, 3/2003, 68-71
- Wrench John (1996): Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Wrench John (1997): European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Wrench John (1998): «Towards an International Typology of Anti-Discrimination Training in Employment», Migration papers, No. 26, Esbjerg: South Jutland University Press
- Wrench John and P. Taylor (1993): A research manuel on the evaluation of anti-discrimination training activities, Geneva: International Labour Office
- Wrench John and Tariq Modood (2000): The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK, International Migration Papers 38, Geneva: International Labour Office
- Zegers de Beijl Roger (2000): Documenting discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative study of four European countries, Geneva: International Labour Office
- von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz, Demos Nr. 4/2001, Neuchâtel
- Heiniger Marcel und Etienne Piguet (2001): Indikatoren zur Integration von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz, Artikel anlässlich der Tage der amtlichen Statistik, 26.-28. Juni 2001 in Neuenburg, Neuchâtel
- Heiniger Marcel, Enrico Moresi et Esther Salvisberg - OFS Office fédéral de la statistique (2001): La population étrangère en Suisse. Rapport 2001, Neuchâtel
- Lischer Rolf - OFS Office fédéral de la statistique (1997): Intégration: une histoire d'échecs? Les enfants et les adolescents étrangers face au système suisse de formation, Berne
- Lischer Rolf - OFS Office fédéral de la statistique (2001): La formation continue en Suisse, Neuchâtel
- Lischer Rolf - BFS Bundesamt für Statistik (2003): «Wer wählt welche Ausbildung? Statistiken zum Bildungsstand», terra cognita, 2/2003, 40f
- Moresi Enrico - OFS Office fédéral de la statistique (2003a): Communiqué de presse: la population étrangère en Suisse, SAKE-News, No. 2/03
- Moresi Enrico - Bundesamt für Statistik (2003b): «Jede vierte Arbeitsstunde. Ausländische Arbeitskräfte im Lichte der Statistik», terra cognita, 3/2003, 12-16
- OFS Office fédéral de la statistique (2001): Enquête Suisse sur la Population Active (ESPA) 2001. Commentaire des résultats et tableaux, Neuchâtel
- OFS Office fédéral de la statistique (2002a): Recensement fédéral de la population de l'an 2000 Progression du français - Meilleure intégration des étrangers, communiqué de presse Nr. 131/2002 du 19.12.2002, Neuchâtel
- OFS Office fédéral de la statistique (2002b): L'Annuaire statistique de la Suisse, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung
- Tillmann Robin - BFS Bundesamt für Statistik (1997): Die Bildungsmobilität in der Schweiz. Ein Beitrag zur Sozialberichterstattung für die Schweiz, Bern

Bases légales

- Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, conclu au 21 juin 1999, entré en vigueur au 1^{er} juin 2002, SR 0.142.112.681
- Arrêté fédéral du 18 juin 1999 relatif à des mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage et à développer la formation professionnelle (2e arrêté sur les places d'apprentissage), SR 412.100.4
- Directives concernant l'octroi de l'autorisation d'exercer une activité lucrative aux requérants d'asile, lettre circulaire OFIAMT/DAR du 15 décembre 1987
- Loi fédérale du 26 mars 1931 sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), SR 142.20
- Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI), SR 837.0
- Loi fédérale sur la formation professionnelle du 19 avril 1978, SR 412.10
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002
- Loi fédérale sur les étrangers (LEtr), projet
- Loi sur l'asile du 26 juin 1998 (LAsi), SR 142.31
- Message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle du 6 septembre 2000, SR 00.072
- Message du 8 mars 2002 concernant la loi sur les étrangers, SR 02.024
- Ordonnance du 7 novembre 1979 sur la formation professionnelle (OFPr), 412.101
- Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI), SR 837.02
- Ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE), SR 823.21
- Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr), projet
- Règlement d'exécution du 1er mars 1949 de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (RSEE), 142.201

Publications de l'Office fédéral de la statistique et des Offices cantonaux de la statistique

- Bentz Dominic - Statistisches Amt des Kantons Zürich (2003): Ausländische Erwerbstätige sind stark von Konjunkturschwankungen betroffen. Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 für den Kanton Zürich, statistik.info 01/2003, Zürich
- Crettaz Erich - OFS Office fédéral de la statistique (2003): Travailler et être pauvre. Les working poor en Suisse. Ampleur du phénomène et groupes à risque d'après l'Enquête suisse sur la population active 2002 (ESPA), Neuchâtel: BFS
- Egloff Michele, Liselotte Lüscher, Huguette McCluskey-Cavin, Dominique Simone Ryche et Beat Schmid - OFS Office fédéral de la statistique (1995): La formation continue en Suisse. Enquête 1993, Berne
- Haug Werner - OFS Office fédéral de la statistique (1995): La Suisse: Terre d'immigration, société multiculturelle. Eléments pour une politique de migration, Berne
- Haug Werner - BFS Bundesamt für Statistik (2002): Einwanderungsland Schweiz - Einwanderungskontinent Europa: eine Zwischenbilanz, Demos Nr. 4/2002, Neuchâtel
- Heiniger Marcel, Enrico Moresi et Katrin Labeau - OFS Office fédéral de la statistique (2002): La population étrangère en Suisse. Rapport 2002, Neuchâtel
- Heiniger Marcel - BFS Bundesamt für Statistik (2002): Indikatoren zur Integration