Integration und Arbeit

Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Materialien zur Integrationspolitik

2003 herausgegeben von der Eidgenössischen Ausländerkommission EKA

Autorin
Theres Egger,
Büro für arbeits- und
sozialpolitische Studien
BASS, Bern

Herausgeberin
Eidgenössische
Ausländerkommission EKA
Quellenweg 9
3003 Bern-Wabern
031 325 91 16
eka-cfe@imes.admin.ch
www.eka-cfe.ch

November 2003

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **5**

1 Ausgangslage und Fragestellung **10**

2 Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt **11**
2.1 Beschäftigung 11
2.2 Bildung und Weiterbildung 14
2.3 Sprache 17
2.4 Frauen und Jugendliche 17
2.4.1 Ausländische Frauen in Beruf und Bildung 17
2.4.2 Ausländische Jugendliche 18
2.5 Exkurs: Ausländergesetzgebung und Arbeitsmarkt 20
2.5.1 Regelungen im Rahmen der Personenfreizügigkeit 20
2.5.2 Regelungen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts 21

3 Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Die Problemfelder **23**
3.1 Ungleichstellung und Diskriminierung in der Arbeitswelt 23
3.2 Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt» 24
3.2.1 Sprache 26
3.2.2 Obligatorische Schulbildung 27
3.3 Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» 27
3.3.1 Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben 27
3.3.1.1 Transitionen 28
3.3.1.2 Berufswahl und Berufsberatung 28
3.3.1.3 Zwischenlösungen und Brückenangebote 29
3.3.1.4 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II 30
3.3.1.5 Berufsbildung und Lehrstellen 30
3.3.2 Der Übergang von der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit 32
3.3.2.1 Stellenvermittlung 33
3.3.2.2 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme 35
3.4 Problemfelder «auf dem Markt» 37
3.4.1 Anstellung 37
3.4.2 Beförderung 37
3.4.3 Kündigung 38
3.4.3.1 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung 38

4 Interventionsbereiche und Massnahmen **40**
4.1 Integration fördern, Diskriminierung beseitigen 40
4.2 Jugendlichen den Einstieg erleichtern 40
4.2.1 Berufswahl und Berufsberatung 41
4.2.2 Zwischenlösungen und Brückenangebote 43
4.2.3 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II 46
4.2.4 Berufsbildung und Lehrstellen 46
4.3 Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern 49
4.3.1 Sprachförderung 49
4.3.2 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung 50
4.3.3 Stellenvermittlung 51
4.3.4 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme 51
4.4 Integration im Betrieb fördern 52
4.4.1 Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren 52
4.4.2 Beförderung 52
4.4.3 Kündigung 53
4.5 Übergreifende Massnahmen 53
4.6 Instrumente zur Durchsetzung der Massnahmen 53

5 Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Überblick und Ausblick **56**

6 Abkürzungsverzeichnis **59**

7 Literaturverzeichnis **60**

Zusammenfassung

Der Auftrag

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat für 2003 das Thema «Integration in der Arbeitswelt» als Jahresthema bestimmt. An der Plenarsitzung der EKA vom 14./15. Mai 2003 wurde das Thema vertieft behandelt. Dabei stand primär die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die Frage der beruflichen Mobilität im Zentrum. Die Ergebnisse der Diskussion werden an der Jahrestagung der EKA im Herbst 2003 einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt. Im Hinblick auf das Jahresthema und die Plenarsitzung hat die EKA eine Studie in Auftrag gegeben, die einen Überblick über die in der Schweiz vorhandene Forschung und Literatur zu Problemlage und Handlungsmöglichkeiten geben soll. Weiter sollen Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten systematisch aufgezeigt und der weitere Forschungsbedarf dargelegt werden. Die Studie war Ausgangspunkt für die Diskussion des Jahresthemas an der Plenarsitzung. Mit diesem Bericht liegt sie nun in einer leicht überarbeiteten und ergänzten Form vor.

Das Ziel

Der vorliegende Bericht will eine Basis für die weitere Diskussion der umfassenden Thematik «Integration und Arbeit» schaffen. Um Wege der Integration aufzeigen zu können, ist es zunächst notwendig, die Faktoren, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erschweren, systematisch zu beschreiben. Es ist sinnvoll, eingangs die Stellung von Ausländerinnen und Ausländern in der Arbeitswelt anhand von einigen ausgewählten statistischen Eckdaten zu dokumentieren (Kapitel 2). Aus einer problemorientierten Perspektive wird beschrieben, welche Benachteiligungen in den unterschiedlichen Problembereichen bestehen und welche Hürden bei der Integration überwunden werden müssen (Kapitel 3). Aus einer handlungsorientierten Perspektive werden Interventionsbereiche benannt und entlang dieser Bereiche in einer Auslegeordnung konkrete Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen aufgezeigt (Kapitel 4). Als Basis für die weitere Diskussion werden schliesslich Interventionsbereiche, Akteure und Ansatzpunkte für die Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt zusammenfassend dargestellt (Kapitel 5).

Beschäftigung und Integration

Der Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Moblilität sind wichtige Indikatoren für die strukturelle Integration der Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist einerseits abhängig von Faktoren der rechtlichen Integration (namentlich vom Aufenthaltsstatus) und der kulturellen Integration (insbesondere der Sprache). Umgekehrt wirkt die Einbindung in den Arbeitsmarkt wiederum positiv auf solche Faktoren zurück, beispielsweise durch die Möglichkeit, am Arbeitsplatz die Sprachkompetenz verbessern zu können.

Ungleichstellungen in der Arbeitswelt

Bei der Beschäftigung und der beruflichen Mobilität sind zahlreiche Ungleichstellungen zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Schweizerinnen und Schweizern dokumentiert. Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt können auf unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch auf Vorurteilen und Diskriminierung beruhen. Es sind drei Problemfelder zu unterscheiden:

- Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«VOR DEM ARBEITSMARKT»** führen dazu, dass Ausländerinnen und Ausländer mit ungleichen, ungünstigeren Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen. Dies kann der Fall sein in Bezug auf die Sprache, die Schulbildung, den Aufenthaltsstatus etc.

- Ungleichstellungen und Diskriminierungen im **«GRENZBEREICH ZUM ARBEITSMARKT»** manifestieren sich einerseits beim Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben: bei der Berufswahl, Berufsberatung, Berufsbildung, in Zwischenlösungen und Lehrstellen. Andererseits bestehen sie beim Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und betreffen die Stellenvermittlung oder den Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen.

- Schliesslich bestehen Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«AUF DEM ARBEITSMARKT»**. Damit ist die begründete oder diskriminierende Ungleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften in allen Belangen der Beschäftigung angesprochen. Sie betrifft die Anstellung, Beförderung, Entlohnung und besteht in Bezug auf Arbeitsschutz, Beschäftigung und Kündigung. Auch

rassistische Belästigung oder Mobbing müssen als Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ernst genommen werden.

In den drei Problemfeldern sollen die Faktoren beleuchtet werden, die für den Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Mobilität eine zentrale Rolle spielen. Die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, namentlich die Ausländer-, Berufsbildungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung, sind in diesem Bericht nicht Gegenstand der vertieften Analyse.

Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»

- **SPRACHE:** Die Sprache spielt bei Anstellungs- oder Beförderungsentscheiden eine wichtige Rolle. Grosse Bedeutung wird dabei vor allem den (mündlichen und schriftlichen) Kenntnissen der Ortssprache beigemessen. Andere Aspekte der Sprachkompetenz, wie die Herkunftssprache oder das Beherrschen von weiteren Fremdsprachen, werden dabei oft vernachlässigt. Mangelnde Sprachkenntnisse stellen nicht nur bei der Anstellung und Beförderung, sondern in allen Bereichen der Arbeitswelt ein grosses Handicap dar.

- **SCHULBILDUNG:** Ausländische Kinder sind in Schulen mit Grundansprüchen (Realschule) übervertreten und werden auch immer häufiger sonderpädagogisch betreut, wie die Entwicklung seit 1980 zeigt. Bereits in der obligatorischen Schule werden Weichen gestellt, die für das weitere berufliche Fortkommen entscheidend sind.

Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»

- **BERUFSWAHL UND BERUFSBERATUNG:** Der Berufswahlprozess ist für alle Jugendlichen, ungeachtet ihrer Nationalität, eine entscheidende Phase auf dem Weg in das Berufsleben. Die Eltern spielen darin eine wichtige Rolle. Oftmals können Eltern ausländischer Herkunft ihre Kinder aber nicht adäquat unterstützen, da sie das schweizerische Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt zu wenig kennen oder ihnen auch der hohe Stellenwert der nachobligatorischen Ausbildung in der Schweiz nicht bewusst ist. Aber auch die Institutionen der Berufsberatung vermögen auf die Bedürfnisse von ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern oft nicht in geeigneter Weise einzugehen. Dies, wenn beispielsweise Informationen nur in der Ortssprache vorliegen oder die Beratenden mit den spezifischen Problemen von neu zugezogenen Jugendlichen nicht vertraut sind.

- **ZWISCHENLÖSUNGEN UND BRÜCKENANGEBOTE:** Gerade ausländische Jugendliche wählen überdurchschnittlich häufig eine Zwischenlösung und treten nach der obligatorischen Schule nicht in eine Ausbildung der Sekundarstufe II ein. Grund dafür sind u.a. der wachsende demografische Druck und die Lehrstellenknappheit sowie die Notwendigkeit, schulische und sprachliche Lücken zu schliessen.

- **BERUFSBILDUNG UND LEHRSTELLEN:** Jugendliche ausländischer Herkunft haben grössere Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, besuchen überdurchschnittlich häufig eine Anlehre und weisen spezifische Muster bezüglich der gewählten Berufsfelder auf. Dies liegt nicht nur an ihren pauschal betrachtet ungünstigeren Voraussetzungen, sondern auch an indirekt diskriminierenden Rekrutierungsverfahren und an Eignungstests, die insbesondere neu zugezogene Jugendliche benachteiligen. Auch Vorurteile seitens der Ausbildungsbetriebe führen dazu, dass ausländische Jugendliche trotz der erforderlichen Qualifikation die gewünschte Lehrstelle nicht erhalten. Selbstbeschränkendes Verhalten der Jugendlichen ist ein weiterer Stolperstein.

- **STELLENVERMITTLUNG:** Wenn staatliche oder private Arbeitsvermittlungsbüros von den Stellensuchenden Merkmale erfassen, die nicht stellenrelevant sind, oder bereit sind, auch Stellen zu vermitteln, die mit diskriminierenden Einschränkungen verbunden sind, verstossen sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und verbauen den Betroffenen den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Problemfelder «auf dem Arbeitsmarkt»

- **ANSTELLUNG:** Diskriminierung bei der Anstellung ist gravierend, denn sie verbaut den Zugang zur Beschäftigung. Bei der Anstellung kann es zu indirekten, häufig gar nicht bewussten Diskriminierungen kommen. Wenn beispielsweise ein Betrieb die Stellen nicht ausschreibt, sondern mit Angehörigen und Bekannten von Angestellten besetzt, kann dieses Verfahren den Angehörigen von Nationalitäten, die im Betrieb nicht vertreten sind, den Zugang zu diesem Betrieb erschweren. Diskriminierung lässt sich auch auf verschiedenen Stufen des Bewerbungsverfahrens dokumentieren. Am häufigsten kommt es bereits beim Erstkontakt zur Diskriminierung, wenn beispielsweise Stellensuchenden allein aufgrund ihres fremdländisch klingenden Namens mitgeteilt wird, die Stelle sei bereits vergeben. Im Bewerbungsgespräch können Vorurteile zum Ausschluss von Menschen führen, die als «anders» empfunden werden. Und auch bei der Bewerbung kann

selbstbeschränkendes Verhalten von Seiten der Ausländerinnen und Ausländer eine Rolle spielen.

- **BEFÖRDERUNG:** Arbeitskräfte ausländischer Herkunft können davon betroffen sein, dass sie zum vornherein von einer systematischen Laufbahnplanung ausgeschlossen sind. Dies kann damit zu tun haben, dass die Zukunftsperspektiven der Betroffenen wegen ihres ungeklärten Aufenthaltsstatus unsicher sind. Aber es sind auch andere Ausschlussmechanismen wirksam. Bei gleichen Qualifikationen haben Ausländerinnen und Ausländer geringere Chancen, eine höhere Position zu erreichen als schweizerische Arbeitskräfte, wie das Beispiel der Grenzgängerinnen und Grenzgänger zeigt. Wenn diese nach demselben Muster befördert würden, wie Schweizerinnen und Schweizer, müssten 36 Prozent von ihnen in Positionen mit leitenden Aufgaben tätig sein, es sind aber nur 29 Prozent.

- **WEITERBILDUNG, NACHHOLBILDUNG:** Mangelnde Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ausschluss von weiterführenden Bildungsangeboten begrenzen die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, der Beförderung und eines Stellenwechsels. Im Ausschluss von Weiterbildung kann sich direkte Diskriminierung durch den Arbeitgeber manifestieren. Es besteht auch das Problem, dass ausländische Abschlüsse nicht anerkannt sind, die für eine Weiterbildung nötig wären. Ebenfalls stellt die Finanzierung der Weiterbildung manchmal ein Problem dar.

- **KÜNDIGUNG**: Zwar sind Kündigungen aufgrund von persönlichen Merkmalen, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben (z.B. die Hautfarbe) laut dem Schweizer Obligationenrecht klar missbräuchlich. Es besteht jedoch ein Graubereich, in dem es zu solchen Kündigungen kommt: wenn beispielsweise einem Verkäufer dunkler Hautfarbe erklärt wird, dass die Kundschaft ihn nicht akzeptiere oder eine Frau entlassen wird, weil sie gegen das Kopftuchverbot in der Betriebsordnung verstösst.

Handlungsperspektiven

Die aufgezeigten Benachteiligungen von Ausländerinnen und Ausländern im Zugang zum Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Mobilität sind teilweise sachlich begründet und lassen sich auf die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zurückführen. Zum Teil sind die Benachteiligungen Ausdruck der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Arbeitskräfte vor dem Arbeitsmarkt, im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Wenn Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erleichtert werden soll, erfordert dies einerseits Massnahmen, welche Diskriminierung beseitigen und andererseits Massnahmen, welche die Voraussetzungen der benachteiligten Gruppen verbessern. Diese beiden Perspektiven stellen keine Alternativen dar, sondern bedingen bzw. ergänzen sich. Integration ist nicht möglich, solange diskriminierende Schranken bestehen. Allein die Beseitigung dieser Schranken führt jedoch nicht automatisch zur Integration. Vielmehr sind dazu positive Förderungsmassnahmen nötig, die bestehende Ungleichheiten beseitigen.

Interventionsbereiche

Aus einer handlungsorientierten Perspektive lassen sich drei Interventionsfelder beschreiben:

- Das erste liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt.
- Das zweite setzt bei der Weiterbildung und Qualifikationsförderung und dem Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit an.
- Das dritte betrifft die Integration im betrieblichen Alltag.

Im Folgenden wird entlang dieser Interventionsfelder eine Auslegeordnung von Massnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Arbeitswelt und der Verbesserung der beruflichen Mobilität vorgenommen.

Jugendlichen den Einstieg erleichtern

Jugendlichen ausländischer Herkunft den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern bedeutet, ihnen zielgruppengerechte Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen und flexible Berufsbildungsangebote und Zwischenlösungen anzubieten.

Berufswahl und Berufsberatung

Eine nachobligatorische Ausbildung ist in wesentlichem Masse mitbestimmend für die weiteren Erfolgschancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies bedeutet einerseits, dass die Jugendlichen und ihre Eltern für die Bedeutung einer Ausbildung auf Sekundarstufe II sensibilisiert werden müssen. Andererseits müssen ihnen die nötigen Informationen zum Bildungsangebot und den Bildungsmöglichkeiten in adäquater Form zur Verfügung stehen. Wichtig für die ausländischen Jugendlichen ist eine klare und realistische Laufbahnplanung, bei der sie Unterstützung benötigen. Insbesondere müssen Massnahmen ergriffen werden, um junge Migrantinnen, die oft mit einer doppelten Benachteiligung aufgrund der Herkunft und des Geschlechts zu kämpfen haben, in der Berufswahl und Berufsfindung zu unterstützen.

Massnahmen:

- Information, Beratung, Begleitung für ausländische Jugendliche
- Berufswahlprojekte für junge Migrantinnen
- Information, Beratung für ausländische Eltern

Zwischenlösungen und Brückenangebote

Brückenangebote richten sich an Jugendliche, die nach Abschluss der obligatorischen Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung eintreten können. Es kann zwischen eher schulisch und eher praktisch ausgelegten Angeboten unterschieden werden. Zu unterscheiden sind ausserdem Angebote des öffentlichen Bildungssystems und Angebote im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Berufsintegrationsprogramme, Motivationssemester). Brückenangebote bestehen in einer grossen Vielfalt. Es fehlt dabei an Übersichtlichkeit, und die Koordination der Angebote sollte verbessert werden. Massnahmen:

- Integrationskurse
- Andere schulische Angebote (10. Schuljahre)
- Vorlehren
- Werkklassen, Werkjahre
- Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme

Allgemeinbildende Angebote der Sekundarstufe II

Um die Integration von begabten anderssprachigen Jugendlichen in die allgemeinbildenden Angebote der Sekundarstufe II zu erleichtern, müssen in den Mittelschulen und Diplommittelschulen entsprechende Massnahmen getroffen werden:

- Flexible Zulassungspraxis
- Förder- und Stützangebote

Berufsbildung und Lehrstellen

Die Neuregelung der Berufsbildung bringt auch für ausländische Jugendliche Verbesserungen. In diesem wichtigen Handlungsbereich sind jedoch zusätzliche Anstrengungen nötig. Massnahmen:

- Anlehren
- Begleitete Anlehren, Anlehre plus
- Erweiterte Berufslehren
- Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben
- Berufspraktika
- Übungsfirmen
- Austauschprogramme für Lehrlinge
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen
- Selektionskriterien zur Lehrstellenbesetzung
- Rekrutierungsinitiativen

Individuelle Qualifikationen fördern, die Stellensuche erleichtern

Mit den Massnahmen in diesem Interventionsfeld werden zwei Ziele verfolgt: erstens das Ziel, die Voraussetzungen der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der individuellen Qualifikationen zu verbessern und zweitens das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern.

Sprachförderung

Qualifikationsförderung heisst zunächst Sprachförderung. Neben dem generellen Angebot von Sprachkursen für Fremdsprachige sollen gezielt Massnahmen zur Sprachförderung von Personen auf Stellensuche, in Ausbildung oder von berufstätigen Personen angeboten werden. Neben der Sprachförderung in der Ortssprache sind Massnahmen zu treffen, welche die Kompetenzen in der Erstsprache verbessern. Insbesondere soll auch die Mehrsprachigkeit als Wert gefördert werden. Massnahmen:

- Berufslehrbegleitende Sprachförderung
- Berufsbegleitende Sprachförderung
- Sprachkurse für Erwerbslose
- Sprachförderung in der Erstsprache
- Berücksichtigung der Fremdsprachigkeit bei Selektionsentscheiden

Weiterbildung und Nachholbildung

Qualifikationsorientierte Weiterbildung ist eine wichtige Massnahme zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Ausländerinnen und Ausländern. Diese lassen sich auch durch berufsorientierte Angebote, namentlich durch Nachholbildung, verbessern. Massnahmen:

- Qualifikationsorientierte Weiterbildung auf Betriebsebene
- Qualifikationsorientierte Weiterbildung ausserhalb der Betriebe
- Nachholbildung

Stellenvermittlung

Im Schlüsselbereich der Arbeitsvermittlung müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Gleichbehandlung aller Stellensuchenden bei der Vermittlung zu garantieren. Massnahmen:

- Verhaltensrichtlinien zur Stellenvermittlung
- Zielgruppengerechte Informations- und Beratungsangebote

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung können für Arbeitssuchende ausländischer Herkunft mit positiven arbeitsmarktlichen Wirkungen verbunden sein. Für bildungsferne Ausländerinnen und Ausländer bietet sich insbesondere die Chance, fachliche und berufliche Grundqualifikationen zu erlangen. Massnahme:

- Qualifizierende Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Integration im Betrieb fördern

Integration findet im Betriebsalltag statt. Es liegt im Interesse der Betriebe, die Integration aktiv zu fördern und damit das Potenzial der Angestellten besser zu nutzen und Konflikte zu vermeiden. Eine wirkungsvolle betriebliche Chancengleichheitspolitik setzt beim Einstellungsverfahren an, reicht über die Beförderungspraxis hin zum Schutz vor missbräuchlicher Kündigung.

Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren

Die Massnahmen zielen einerseits auf die Gewährleistung nichtdiskriminierender Verfahren, andererseits auf positive Massnahmen, welche die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitskräften beheben:

- Anwerbungsinitiativen
- Erstellung von Stellenprofilen
- Richtlinien für die Rekrutierung und Selektion
- Adäquate Eignungstests
- Statistiken zur Einstellungspraxis

Beförderung

Auch bei der internen Stellenbesetzung müssen objektive Kriterien den Ausschlag für die Personalentscheide geben. Daneben soll die betriebsinterne Mobilität gezielt gefördert werden. Massnahmen:

- Richtlinien zur Beförderungspraxis
- Mentoringprogramme
- Statistiken zur Beförderungspraxis

Kündigung

Einerseits müssen Massnahmen getroffen werden, die Schutz vor missbräuchlicher Kündigung bieten, andererseits müssen irreguläre Arbeitsverhältnisse bekämpft werden, in denen für die Betroffenen kein Schutz vor Verlust der Arbeit besteht. Auf betrieblicher Ebene muss insbesondere bekannt gemacht werden, wann eine Kündigung missbräuchlich ist und wie dagegen vorgegangen werden kann. Massnahme:

- Betriebsinterne Information zu Kündigung und Kündigungsschutz

Übergreifende Massnahmen

Über alle Interventionsfelder hinweg zieht sich die Notwendigkeit, die Massnahmen durch Information und Sensibilisierung zu begleiten, Schulung für die Schlüsselpersonen des jeweiligen Bereichs anzubieten sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

Instrumente zur Förderung und Durchsetzung der Massnahmen

Verschiedene Instrumente können die Förderung und Durchsetzung der Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen unterstützen:

- **VERHALTENSCODICES**, die zur Förderung der Chancengleichheit und zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten.
- **BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND GAV**, in denen Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung festgeschrieben werden können.
- **ZERTIFIZIERUNG UND RATING**, welche für Betriebe Anreize schaffen, sich für Chancengleichheit einzusetzen.
- **«MANAGING DIVERSITY»**, eine Form des Personalmanagements, die Vielfalt als Chance versteht.

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Ausblick

Um den erleichterten Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zu fördern, müssen ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Im vorliegenden Bericht werden Interventionsbereiche aufgezeigt und es wird eine breite Auslegeordnung von Massnahmen vorgenommen, die in diese Richtung zielen. Diese Auslegeordnung ist nicht abschliessend. Um wirkungsvoll handeln zu können, wird es wichtig sein, die aufgezeigten Massnahmen weiter zu systematisieren und zu evaluieren. Auch müssen die verantwortlichen Akteure benannt und ihre Rolle weiter konkretisiert werden. Die vorliegende Bestandesaufnahme soll dazu dienen, die politische Diskussion zu versachlichen. Mit der nationalen Tagung «Integration durch Arbeit?» der Eidgenössischen Ausländerkommission vom 7. November 2003 soll eine konstruktive Diskussion angestossen werden.

1 Ausgangslage und Fragestellung

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat das Jahresthema 2003 dem Thema «Integration und Arbeitswelt» gewidmet. Das Thema wurde an der Plenarsitzung der EKA vom 14./15. Mai 2003 vertieft diskutiert. Im Zentrum stand der erleichterte Zugang zur Berufswelt und zum Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der beruflichen Mobilität. Im Hinblick auf das Jahresthema und als Diskussionsgrundlage für die Plenarsitzung hat die EKA eine Studie in Auftrag gegeben, die einen Überblick über die in der Schweiz vorhandene Forschung und Literatur zu Problemlage und Handlungsmöglichkeiten geben soll. Weiter sollen Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten systematisch aufgezeigt und der weitere Forschungsbedarf dargelegt werden. Die Studie diente an der Plenarsitzung der EKA als Ausgangspunkt für die Diskussion des Jahresthemas 2003. Mit diesem Bericht liegt die Studie nun in leicht überarbeiteter und ergänzter Form vor.

Bislang existiert für die Schweiz keine Untersuchung, welche (1) den Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zur Arbeitswelt und ihre berufliche Mobilität in der ganzen Breite thematisiert, (2) die Problemfelder eingrenzt, (3) mögliche Massnahmen systematisch aufzeigt und diese (4) im Hinblick auf ihre Umsetzbarkeit bespricht sowie (5) eine Bestandesaufnahme und (6) eine Bewertung bestehender Massnahmen vornimmt. Mit dem vorliegenden Bericht soll ein erster Schritt zur Behebung dieser Lücke gemacht werden. Das Ziel des Berichts ist es, bestehende Problemfelder in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt zu benennen und in Form einer «Auslegeordnung» eine systematische Übersicht über Interventionsbereiche, mögliche Massnahmen und potenzielle Akteure zu geben.

In *Kapitel 2* wird zunächst die Stellung der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt anhand von ausgewählten statistischen Eckdaten beschrieben. *Kapitel 3* grenzt die Problemfelder ein. Es beschreibt die Hürden, die für Erwachsene und Jugendliche ausländischer Herkunft bestehen und die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erschweren. In *Kapitel 4* werden konkrete Massnahmen vorgestellt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Verbesserung der Qualifikationen ermöglichen und die Integration in den Betrieben fördern können. Im Sinne eines Überblicks und eines Ausblicks werden in *Kapitel 5* die Interventionsfelder, Akteure und Ansatzpunkte für die Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dargestellt.

2 Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Ort der Integration von Ausländerinnen und Ausländern mit Wirkungen über die Grenzen des Arbeitslebens hinaus. Eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt ist mitbestimmend für den sozialen Status und die finanziellen Möglichkeiten und bildet eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe auch an anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, etwa punkto Wohnen, Freizeit oder Gesundheit. Die Beschäftigung ist wiederum stark abhängig von andern Faktoren der strukturellen Integration wie der Ausbildung und Weiterbildung, der kulturellen Integration (Sprache) und der rechtlichen Integration (Aufenthaltsstatus). Die Situation der Ausländerinnen und Ausländer betreffend die Beschäftigung und die Faktoren, welche diese beeinflussen, unterscheidet sich in vielen Belangen von jener der Schweizerinnen und Schweizer. Das Aufzeigen dieser Unterschiede ist ein erster wichtiger Schritt zur Bestimmung des Handlungsbedarfs und der Interventionsbereiche. In diesem Kapitel wird daher die Stellung von Ausländerinnen und Ausländern in Bezug auf Beschäftigung, Bildung und Sprache beschrieben. In einem kurzen Exkurs werden abschliessend die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgestellt, die durch das Ausländer- und Asylrecht und das Abkommen über den freien Personenverkehr bestehen.

Vorab ein Wort zur ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz: Ende 2001 leben etwas mehr als 1.5 Millionen Ausländerinnen und Ausländer in unserem Land, dies entspricht rund einem Fünftel der Gesamtbevölkerung. Gemeint sind damit alle Personen, die nicht über die schweizerische Staatsbürgerschaft verfügen, ungeachtet dessen, ob sie in der Schweiz geboren wurden, wie lange sie bereits in unserem Land leben oder welches ihre Aufenthaltsperspektiven sind. Wollte man als «Ausländerin» oder «Ausländer» bezeichnen, wer nicht in der Schweiz geboren wurde, so sänke der Anteil auf 16 Prozent der Gesamtbevölkerung. Reduzierte man den Begriff auf Personen, die nicht mit einer zeitlich unbefristeten Bewilligung in der Schweiz leben, betrüge der Anteil noch 6 Prozent der Bevölkerung (vgl. Heiniger et al. 2002).

Der überwiegende Teil der 1.5 Mio. Ausländerinnen und Ausländer verfügt über eine dauerhafte oder längerfristige Aufenthaltsperspektive in der Schweiz. 7 von 10 Personen besitzen eine zeitlich unbegrenzte Niederlassungsbewilligung, 2 von 10 Personen verfügen über eine mindestens einjährige Aufenthaltsbewilligung. Verbleiben 3 Prozent, die als Saisonarbeitende oder Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter in der Schweiz wohnen und 2 Prozent, die dem diplomatischen Dienst oder internationalen Organisationen angehören. 4 Prozent sind Ende 2001 dem Asylbereich zuzuordnen. Von den Niedergelassenen und Aufenthalterinnen und Aufenthaltern, die zusammen 91 Prozent der ausländischen Bevölkerung bilden, lebt mehr als die Hälfte seit ihrer Geburt oder seit mehr als 15 Jahren in der Schweiz.

An dieser Stelle wollen wir festhalten, dass statistische Daten immer eine Pauschalisierung darstellen. Auch wenn die Situation der Ausländerinnen und Ausländer nach bestimmten Gruppen differenziert betrachtet wird, so können doch auch diese Aussagen nicht generalisiert werden: DIE junge Migrantin oder DEN Erwerbstätigen aus Südeuropa gibt es nicht. Eine Annäherung an die Problembereiche ist mit solchen Pauschalisierungen möglich, die Ursachenforschung und insbesondere die Umsetzung von Massnahmen erfordert jedoch eine vertiefte Auseinandersetzung mit der jeweiligen Zielgruppe.

2.1 Beschäftigung

Mitte 2002 gehen 3.118 Millionen Schweizerinnen und Schweizer und 1.058 Millionen Ausländerinnen und Ausländer während mindestens sechs Stunden pro Woche einer Erwerbstätigkeit nach. Ein Viertel aller Erwerbstätigen in der Schweiz ist damit ausländischer Nationalität. Sie werden im Folgenden näher beschrieben, wobei auch auf die Unterschiede eingegangen wird, die zwischen Erwerbstätigen mit und solchen ohne Schweizer Pass bestehen (siehe *Tabelle 1*).

- **SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE UND HERKUNFT:** 39 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen sind Frauen, 61 Prozent sind Männer. Bei den schweizerischen Erwerbstätigen ist der Frauenanteil mit 46 Prozent bedeutend höher. Der Frauenanteil bei den ausländischen Arbeitskräften variiert stark nach aufenthaltsrechtlichem Status. Besonders schwach vertreten sind Frauen bei den erwerbstäti-

gen Asylsuchenden und den Saisonarbeitenden. Nicht nur finden sich unter den ausländischen Erwerbstätigen mehr Männer als unter den schweizerischen Erwerbstätigen, die ausländischen Arbeitskräfte sind im Durchschnitt auch jünger. 60 Prozent der erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer sind jünger als 40 Jahre, von den schweizerischen sind es 47 Prozent.

- **AUFENTHALTSSTATUS:** Von den Ausländerinnen und Ausländern, die Mitte 2002 in der Schweiz tätig sind, besitzen die meisten eine dauerhafte Niederlassungsbewilligung (58 Prozent) oder eine mindestens einjährige Aufenthaltsbewilligung (19 Prozent). 16 Prozent pendeln über die Grenze in die Schweiz zur Arbeit, 4 Prozent sind als Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter[1] tätig. Die übrigen Aufenthaltskategorien, darunter Asylsuchende und Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter machen 4 Prozent der Erwerbstätigen aus.

- **TEILZEITARBEIT:** Teilzeitarbeit ist bei den ausländischen Arbeitskräften weniger verbreitet als bei den Schweizerinnen und Schweizern. Während 21 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen Teilzeit arbeiten, beträgt dieser Anteil bei den schweizerischen Erwerbspersonen ein Drittel. Dieser Unterschied geht insbesondere auf die Frauen zurück: 60 Prozent der erwerbstätigen Schweizerinnen stehen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, bei den Ausländerinnen sind dies nur 41 Prozent. Die Teilzeit arbeitenden Ausländerinnen und Ausländer weisen im Jahresschnitt 2000 eine höhere Stundenzahl aus als die Schweizerinnen und Schweizer. Dies bedeutet, dass ausländische Arbeitskräfte, die Teilzeit arbeiten, einen höheren Beschäftigungsgrad aufweisen als Schweizerinnen und Schweizer in Teilzeitarbeitsverhältnissen.

- **ARBEITSVOLUMEN:** Gut ein Viertel (26 Prozent) aller in der Schweiz erbrachten Arbeitsstunden werden im Jahr 2001 von Ausländerinnen und Ausländern geleistet. Am tiefsten ist der Anteil am Arbeitsvolumen in der öffentlichen Verwaltung (5 Prozent), weit über dem Durchschnitt liegt er im zweiten Sektor (Baugewerbe: 37 Prozent, Industrie, Energie- und Wasserversorgung: 34 Prozent). Spitzenreiter im Dienstleistungssektor ist das Gastgewerbe; jede zweite Arbeitsstunde wird hier durch eine Arbeitskraft ausländischer Herkunft erbracht. Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil ausländischer Arbeitsleistung in den privaten Haushalten (39 Prozent).

- **BERUFLICHE STELLUNG:** Hinsichtlich der beruflichen Stellung besteht eine starke Segregation zwischen ausländischen und schweizerischen Arbeitskräften. Grösser als die Unterschiede zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen sind jedoch die Ungleichheiten zwischen Ausländerinnen und Ausländern selbst, wenn man einen Blick auf ihre Herkunft wirft. 43 Prozent der Arbeitskräfte aus nord- und westeuropäischen EU-Staaten sind als Führungskräfte oder in akademischen Berufen tätig. Deutlich tiefer liegt dieser Anteil bei den Arbeitskräften aus den südeuropäischen EU-Staaten (10 Prozent), bei Angehörigen von Nicht-EU-Staaten (12 Prozent), aber auch bei Schweizerinnen und Schweizern (23 Prozent). Umgekehrt sind 11 Prozent der Arbeitskräfte aus den EU-Staaten des Südens und aus den Nicht-EU-Staaten als Hilfsarbeitskräfte tätig. Bei den Personen aus Nord- und Westeuropa sind dies lediglich 3 Prozent, bei Schweizerinnen und Schweizern 4 Prozent.

1 Seit dem Inkrafttreten des Bilateralen Abkommens über den Freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU am 1. Juni 2002 werden keine neuen Saisonbewilligungen mehr ausgestellt.

Tabelle 1: Charakterisierung der schweizerischen und ausländischen Erwerbstätigen

	Erwerbstätige Schweizer/innen	*Erwerbstätige Ausländer/innen*	*Erwerbstätige Total*
Geschlecht 2002 (ETS; Moresi 2003a)			
Männer	53.7%	61.2%	55.6%
Frauen	46.4%	38.8%	44.5%
Total	100.0%	100%	100%
Anteil an allen Erwerbstätigen	74.7%	25.3%	100%
Alter 2002 (ETS; Moresi 2003a)			
15–24 Jahre	13.8%	14.2%	13.9%
25–39 Jahre	33.4%	45.5%	36.5%
40–54 Jahre	35.4%	31.4%	34.4%
55–64 Jahre	14.5%	8.3%	12.9%
65 Jahre und älter	3.0%	0.7%	2.4%
Total	100%	100%	100%
Aufenthaltsstatus 2002 (ETS; Moresi 2003b)			
Niedergelassene (Permis C)		58.0%	
Jahresaufenthalter/innen (Permis B)		19.4%	
Saisonarbeiter/innen (Permis A)		2.4%	
Grenzgänger/innen (Permis G)		15.8%	
Kurzaufenthalter/innen (Permis L)		3.0%	
Übrige (Asylbereich, Schweizer Botschaften)		1.3%	
Total		100%	
Ausgeübte Berufe 2001 (SAKE; BFS 2002b)			
Führungskräfte	6.1%	3.6%	5.6%
Akademische Berufe	16.8%	14.6%	16.3%
Techniker/innen und gleichrangige Berufe	22.0%	14.3%	20.3%
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	14.7%	10.3%	13.8%
Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	11.9%	15.6%	12.7%
Fachkräfte in der Landwirtschaft	5.4%	1.6%	4.6%
Handwerks- und verwandte Berufe	13.6%	20.8%	15.1%
Anlagen- und Maschinenbediener/innen	3.9%	8.5%	4.9%
Hilfsarbeitskräfte	4.7%	10.2%	5.9%
Keine Angabe/Weiss nicht	0.8%	0.0%	0.7%
Total	100%	100%	100%
Jährliches Arbeitsvolumen 2001 (AVOL; Moresi 2003b)	74.0%	26.0%	100%
Prozentanteil des erbrachten Arbeitsvolumens nach Wirtschaftszweigen 2001			
Gastgewerbe	47.4%	52.6%	100%
Private Haushalte	60.7%	39.3%	100%
Baugewerbe	63.0%	37.0%	100%
Industrie; Energie- und Wasserversorgung	65.7%	34.3%	100%
Total	73.6%	26.4%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	74.6%	25.4%	100%
Sonstige Dienstleistungen	76.1%	23.9%	100%
Handel; Reparaturgewerbe	74.3%	25.7%	100%
Immobilien, Vermietung, Informatik, F&E	77.0%	23.0%	100%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	81.1%	18.9%	100%
Kredit- und Versichertengewerbe	82.8%	17.2%	100%
Unterrichtswesen	86.4%	13.6%	100%
Land- und Forstwirtschaft	93.9%	6.1%	100%
Öffentliche Verwaltung	94.9%	5.1%	100%

Legende zu Quellen: ETS (Erwerbstätigenstatistik)/SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Bei Angaben zu Ausländerinnen und Ausländern ist in der SAKE nur die ständige Wohnbevölkerung, d.h. ohne Saisonniers, Grenzgänger/innen, Kurzaufenthalter/innen und Asylsuchende erfasst.)/AVOL (Arbeitsvolumenstatistik).

Arbeitslosigkeit und Armut

Auch punkto Arbeitslosigkeit und Armut bestehen zwischen der ausländischen und einheimischen Bevölkerung grosse Unterschiede.

- **ARBEITSLOSIGKEIT:** Im Juli 2003 waren gemäss der Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) 58 275 Ausländerinnen und Ausländer als arbeitslos registriert. Dies entspricht einem Anteil von 41 Prozent an allen in der Schweiz eingeschriebenen Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote der ausländischen Erwerbsbevölkerung (6.5 Prozent) lag deutlich über jener der Schweizerinnen und Schweizer (2.7 Prozent). Dies liegt einerseits daran, dass Branchen, welche besonders von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, hohe Ausländeranteile aufweisen. Andererseits verfügen ausländische Arbeitskräfte tendenziell über ein tieferes Bildungsniveau, was das Risiko der Arbeitslosigkeit zusätzlich erhöht. Ausländische Frauen sind von der Arbeitslosigkeit besonders betroffen.
  Längerfristig betrachtet bestätigt sich, dass die Erwerbstätigkeit von Ausländerinnen und Ausländern stark vom Konjunkturgang abhängig ist (vgl. Bentz 2003). Beim Vergleich von Herkunft und Geschlecht schneiden die ausländischen Frauen am schlechtesten ab, sie sind bei konjunkturellen Abschwüngen am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht. Ausländerinnen stellen damit eine Risikogruppe mit grösserer Anfälligkeit für Arbeitslosigkeit dar.

- **ARMUT UND WORKING POOR:** Ausländerinnen und Ausländer sind auch bedeutend häufiger von Einkommensarmut betroffen als Schweizerinnen und Schweizer (Heiniger et al. 2002). Hohe Armutsquoten finden sich insbesondere bei Angehörigen von Nicht-EU-Staaten (16 Prozent gegenüber 10 Prozent im Bevölkerungsschnitt). Ausländerinnen und Ausländer sind bedeutend häufiger Working Poor, das heisst, ihr Haushalteinkommen liegt trotz Erwerbstätigkeit unter der Armutsgrenze. 2002 zählten 11 Prozent der ausländischen Bevölkerung zu den Working Poor, bei den Schweizerinnen und Schweizern waren es 5 Prozent (Crettaz 2003). Die schwierige Situation der Ausländerinnen und Ausländer ist auch hier wiederum zu einem grossen Teil auf den hohen Anteil von Personen ohne obligatorische Ausbildung zurückzuführen und auch auf ihre starke Vertretung in typischen Tieflohnbranchen wie dem Gastgewerbe, Verkauf und Detailhandel oder der Textilverarbeitung (vgl. Streuli/Bauer 2002).

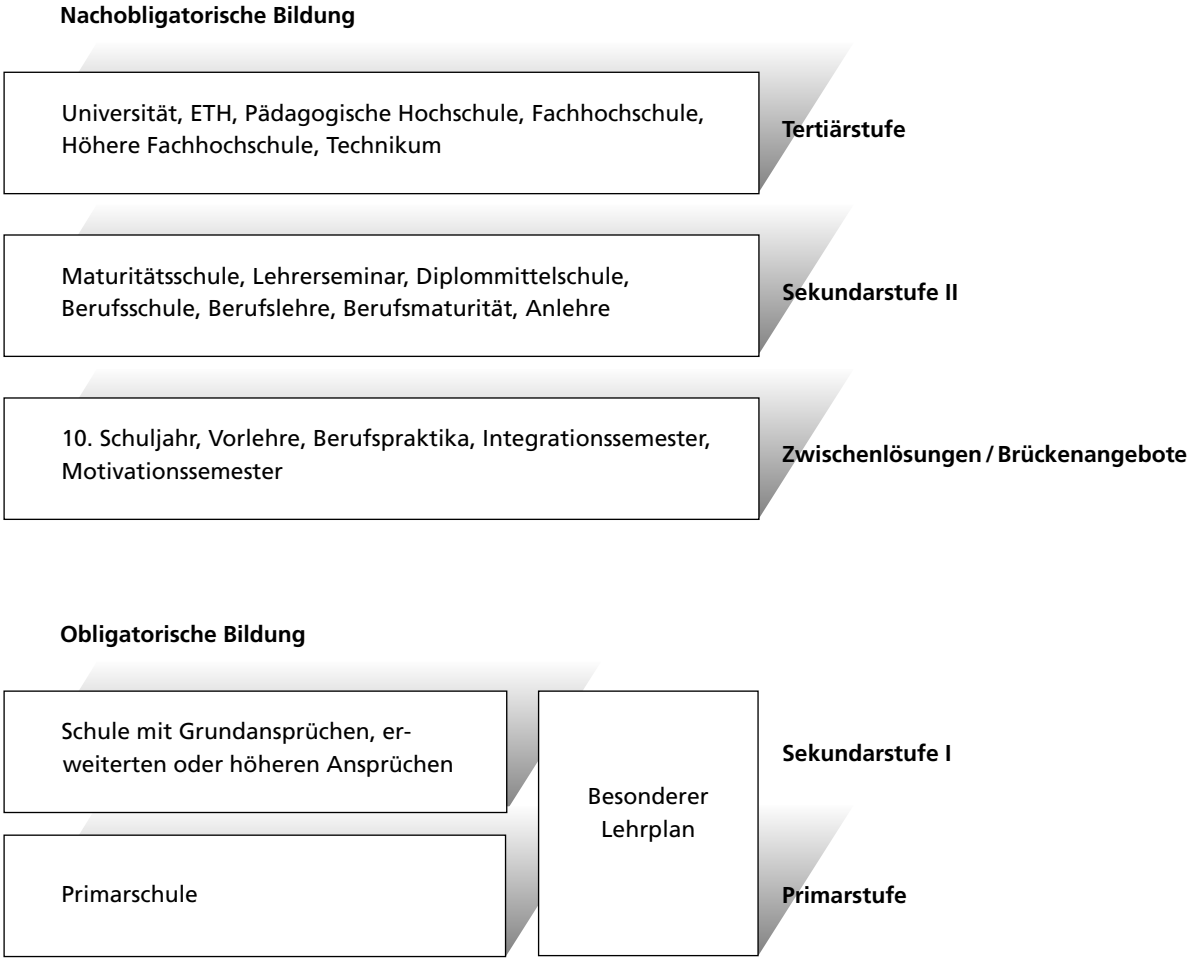
2.2 Bildung und Weiterbildung

Damit über die in diesem Bericht verwendeten Begriffe Klarheit besteht, vermittelt *Abbildung 1* einen vereinfachten Überblick über den Aufbau des schweizerischen Bildungssystems.

- **BILDUNGSSTAND:** Gut 8 von 10 Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren verfügen in der Schweiz über einen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Oder anders gedreht: 2 von 10 Personen haben nach der obligatorischen Schule keine weitere Ausbildung besucht. Bei den Ausländerinnen und Ausländern beträgt dieser Anteil 36 Prozent, bei den Personen schweizerischer Nationalität sind es mit 14 Prozent bedeutend weniger *(vgl. Tabelle 2).* Eine fehlende nachobligatorische Ausbildung birgt ein hohes Risiko, vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein oder im irregulären Arbeitsmarkt schlecht bezahlte und unsichere Arbeiten zu verrichten. Personen ohne obligatorische Bildung sind zudem mehr als alle andern arm oder armutsgefährdet, wie die Studien von Streuli/Bauer (2002, 2001) zu den Working Poor aufgezeigt haben.

Innerhalb der ausländischen Bevölkerung besteht wiederum eine starkes Bildungsgefälle nach Herkunft. Jede zweite Person, die aus einem Land Südeuropas in die Schweiz gekommen ist, hat keine nachobligatorische Ausbildung. Bei den Ausländerinnen und Ausländern aus den übrigen Staaten beträgt dieser Anteil 15 Prozent, ist also gleich tief wie bei den Schweizerinnen und Schweizern. Im Gegensatz zu den Schweizerinnen und Schweizern haben aber deutlich mehr dieser Ausländerinnen und Ausländer (44 Prozent) einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe. Bei den Personen aus Südeuropa ist es 1 von 10 Personen. Auch wenn ein starkes Bildungsgefälle zwischen diesen beiden Ausländergruppen besteht, ist doch wichtig zu sehen, dass der grösste Teil von beiden Gruppen (40 Prozent) über eine mittlere Bildung verfügt.

Abbildung 1: Das Bildungssystem in der Schweiz



Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 2: Bildungsstand der ständigen Wohnbevölkerung (25- bis 64-jährig) 2001

	Total	*Schweizer / innen*	*Ausländer / innen*	*Südeuropa*	*übrige*
Personen total	4 014 000	3 142 000	872 000	507 000	365 000
Bildungsstand					
keine nachobligatorische Bildung	19%	14%	36%	51%	15%
Sekundarstufe II	56%	60%	40%	40%	41%
Tertiärstufe	25%	26%	24%	9%	44%

Quelle: SAKE 2001, aus: Heiniger et al. 2002, 125.
Erläuterungen: Die Angaben beziehen sich auf die 25- bis 64-jährigen Personen. Diese Bevölkerungsgruppe hat in der Regel ihre erste Ausbildung abgeschlossen und steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Zu den Ländern Südeuropas zählen Italien, Spanien, Portugal, die Staaten des ehemaligen Jugoslawien, Griechenland und die Türkei.

Der Blick auf die Bildungsabschlüsse im Detail vermag den Sachverhalt, dass Ausländerinnen und Ausländer an den beiden Polen der Bildungsskala überdurchschnittlich vertreten sind, noch zu verdeutlichen. Sie haben zum einen überdurchschnittlich häufig die Primarschule besucht (10 Prozent gegenüber 1 Prozent), verfügen aber auch überdurchschnittlich häufig über einen Abschluss mit Doktorat (3 Prozent gegenüber 2 Prozent).

- **WEITERBILDUNG:** Die Weiterbildungsbeteiligung ist u.a. abhängig vom Bildungsstand und dem Arbeitsmarktstatus. Personen mit höherem Bildungsstand besuchen auch häufiger eine Weiterbildung, ebenso beteiligen sich Erwerbstätige häufiger an Weiterbildung als Erwerbslose. Dies bedeutet, dass Weiterbildung die bestehende Bildungsungleichheit verstärkt und dass Ausländerinnen und Ausländer pauschal davon stärker betroffen sind, da

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung (25- bis 64-jährig) 2002

Höchste abgeschlossene Ausbildung	*Schweizer / innen*	*Ausländer / innen*
Primarstufe oder keine Schule	1%	10%
Sekundarstufe I (obligatorische Schule)	12%	24%
Sekundarstufe II: Berufsbildung	52%	35%
Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	9%	8%
Höhere Berufsbildung	10%	5%
Hochschule: Lizentiat, Diplom	14%	15%
Hochschule: Doktorat	2%	3%

Quelle: SAKE 2002, aus: Borkowsky 2003, 13.

Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung der schweizerischen und ausländischen erwerbstätigen Bevölkerung

	Total	*Schweizer / innen*	*Ausländer / innen*
Teilnahme an Weiterbildungskursen 2000			
Beteiligungsquote Total	45.8%	49.2%	32.3%
Berufliche Kurse	37.7%	40.6%	26.2%
Allgemeine Kurse	11.6%	12.7%	6.9%
Teilnahme an beruflichen Kursen nach Themen 1999			
Informatik	11.6%	12.7%	7.2%
Sprachen	4.2%	4.3%	3.7%
Kaderkurse	3.7%	3.8%	3.1%
Gesundheit und Medizin	3.3%	3.4%	3.0%
Industrielle Produktion	2.9%	3.2%	1.6%
Persönlichkeitsbildung	2.9%	3.3%	1.6%
Teilnahme an betrieblich gestützter Weiterbildung 1999	28.3%	31.1%	17.3%

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, aus: Lischer 2001. Basis: Erwerbstätige (20-74 Jahre).
Berufliche Kurse: Kurse, die hauptsächlich aus beruflichen Gründen besucht werden
Betrieblich unterstützte Weiterbildung: Kurse, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder auf Kosten des Arbeitgebers besucht wurden oder die vom Betrieb veranstaltet wurden.

sie über einen geringeren Bildungsstand verfügen und öfter arbeitslos sind. Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich denn auch erhebliche Unterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen erwerbstätigen Bevölkerung (siehe *Tabelle 4*). Während im Jahr 2000 knapp die Hälfte der schweizerischen Arbeitstätigen einen Weiterbildungskurs besuchte, war es von den ausländischen Erwerbstätigen gerade knapp ein Drittel. 17 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen absolvierten 1999 eine Weiterbildung, die ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder auf Kosten des Arbeitgebers besucht wurde oder die vom Betrieb veranstaltet wurde. Von den schweizerischen Erwerbstätigen waren dies 31 Prozent.

2.3 Sprache

Die sprachliche Integration der Ausländerinnen und Ausländer hat sich in den 1990er Jahren deutlich verbessert. 62 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer geben in der Volkszählung 2000 eine der Landessprachen als ihre Hauptsprache an, d.h. als die Sprache, in der sie denken und die sie am besten beherrschen (BFS 2002a). 1990 betrug dieser Anteil noch 57 Prozent.

Bei den Ausländerinnen und Ausländern, die *im Ausland* geboren sind, nennen zwischen 30 und 45 Prozent der Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien, aus Portugal, Spanien, der Türkei und den zentraleuropäischen Staaten eine Landessprache als ihre Hauptsprache. Bei den in Sri Lanka geborenen Personen ist es ein Viertel.

Anders sieht dies bei der zweiten Generation aus, den Ausländerinnen und Ausländern also, die *in der Schweiz* geboren wurden. Zwischen 70 und 80 Prozent der Personen aus Spanien, Tschechien und Ungarn nennen eine Landessprache als Hauptsprache. Bei Angehörigen der zweiten Generation aus Portugal, der Türkei und den Staaten des ehemaligen Jugoslawien sind es zwischen 60 und 65 Prozent. Vergleichsweise tief ist der Anteil wiederum bei den in der Schweiz geborenen Personen aus Sri Lanka. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass fast alle der in der Schweiz geborenen Ausländerinnen und Ausländer, die keine Landessprache sprechen, noch im Vorschulalter sind.

Auch von den 0.4 Millionen Schweizerinnen und Schweizern, die im Ausland geboren sind, spricht eine grosse Mehrheit, 84 Prozent, eine Landessprache. Schweizerinnen und Schweizer, welche keine Landessprache sprechen, sind mehrheitlich aus dem Ausland zugezogene Ehepartnerinnen und -partner.

2.4 Frauen und Jugendliche

Der Situation der weiblichen ausländischen Erwerbsbevölkerung und der ausländischen Jugendlichen, die sich im Übergang zur Berufswelt befinden oder die bereits im Erwerbsleben stehen, gilt im Folgenden ein besonderes Augenmerk.

2.4.1 Ausländische Frauen in Beruf und Bildung

Die Nachteile der Herkunft und des Geschlechts im Erwerbsleben kumulieren sich bei den ausländischen Frauen. Diese Benachteiligung widerspiegelt sich in verschiedenen Bereichen von Beschäftigung und Bildung.

Erwerbstätigkeit

Knapp 4 von 10 der ausländischen Erwerbstätigen sind Frauen. Dieser Anteil variiert indes stark nach Aufenthaltsstatus (Heiniger et al. 2002). Bei den erwerbstätigen Asylsuchenden beträgt der Frauenanteil 27 Prozent, bei den Erwerbstätigen mit einer Saisonbewilligung knapp ein Viertel. Von den ausländischen Frauen, die 2001 einer Beschäftigung nachgehen, arbeiten 8 von 10 im tertiären Sektor. 4 von 10 arbeiten in einer Teilzeitanstellung. Damit unterscheiden sie sich stark von den ausländischen Männern, die bedeutend weniger häufig im tertiären Sektor beschäftigt sind und kaum Teilzeit arbeiten. Die Situation der ausländischen Frauen ist damit eher mit jener der Schweizer Frauen vergleichbar. Doch auch gegenüber den Schweizer Frauen bestehen Unterschiede, beispielsweise in der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Solche Unterschiede zeigen sich auch bei den erwerbstätigen Frauen mit Kindern (vgl. Haug 1995). Im Vergleich zu den Schweizerinnen sind ausländische Mütter häufiger erwerbstätig und arbeiten häufiger Vollzeit, auch wenn die Kinder klein sind. Sie können ausserdem weniger von gleitenden und flexiblen Arbeitszeiten profitieren als Schweizerinnen. Eine deutliche Sprache sprechen die Daten der Volkszählung 1990[2]: Während insgesamt 12 Prozent aller in- und ausländischen Mütter Vollzeit arbeiteten, betrug dieser Anteil bei den portugiesischen Frauen 55 Prozent.

Arbeitslosigkeit

Die doppelte Benachteiligung aufgrund von Geschlecht und Herkunft spiegelt sich insbesondere bei der Arbeitslosigkeit: Frauen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (2.4 Prozent gegenüber 1.7 Prozent),

[2] Entsprechende Auswertungen der Volkszählung 2000 wurden noch nicht publiziert.

ausländische Arbeitskräfte stärker als schweizerische (4.1 Prozent gegenüber 1.4 Prozent). Die höchste Arbeitslosenquote findet sich mit 5.8 Prozent bei den ausländischen Frauen. Ausländische Frauen sind auch überdurchschnittlich häufig von der Aussteuerung betroffen (vgl. Aeppli/Hoffmann/Theiss 1998). Es besteht für sie ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden und wenn sie es sind, bleiben sie es auch überdurchschnittlich lange. Dies trifft auf Frauen generell zu, sind sie aber Ausländerinnen, ist die Chance des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit geringer als für arbeitslose Schweizerinnen.

Bildung

Gemessen an allen übrigen Kombinationen von Geschlecht und Herkunft verfügen ausländische Frauen generell über den niedrigsten Bildungsstand. Ein Blick auf den Bildungsstand der erwerbstätigen Ausländerinnen deckt indes grosse Unterschiede innerhalb der verschiedenen Gruppen von Ausländerinnen auf (Heiniger et al. 2002). Während lediglich 15 Prozent der Frauen aus den Staaten Nord- und Westeuropas über keine nachobligatorische Ausbildung verfügen, ist dies bei den Frauen aus den südeuropäischen Staaten für 6 von 10 der Fall.

Diese eben skizzierten Unterschiede verweisen darauf, dass die Realität ausländischer Frauen komplexer ist, als sie in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion oft dargestellt wird. Dies hängt auch damit zusammen, dass immer noch ein Defizit besteht, was die Analyse der Vielfalt weiblicher Lebensformen von Ausländerinnen in der Schweiz betrifft. Das Projekt «Soziale Integration und Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz»[3] im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 51 will zur Schliessung dieser Lücke beitragen. In der Studie soll der Prozess von sozialer Integration und sozialem Ausschluss von zwei Gruppen von Migrantinnen untersucht werden, die sich bezüglich nationaler Herkunft, ethnokultureller Charakteristiken und beruflicher Fähigkeiten unterscheiden. Die Fallstudien werden einerseits Frauen aus lateinamerikanischen Ländern, andererseits muslimische Frauen aus verschiedenen Ländern einschliessen. Die vorwiegend qualitativ ausgelegte Studie wird durch quantitative Analysen der Bevölkerungsstatistik ergänzt.

Die Merkmale, die zur Erklärung der unterschiedlichen Situation von in- und ausländischen Arbeitnehmenden herangezogen werden, eben etwa das Geschlecht, die nationale Herkunft, der soziale Status können in komplexer Weise interagieren. Die Mechanismen dieser Interaktion sind bislang noch ungenügend erforscht. Dies trifft auch in Bezug auf die Mehrfachbenachteiligung von Frauen aus ethnischen Minderheiten zu. Soziologische oder ökonomische Studien zur Thematik beschränken sich oft auf die Analyse einzelner Merkmale. Damit kann das Phänomen der mehrfachen Benachteiligung in seiner Komplexität jedoch nicht erfasst werden und es fehlt dadurch an Hinweisen, wo Integrationsmassnahmen wirkungsvoll ansetzen können.

2.4.2 Ausländische Jugendliche

Wenn von ausländischen Jugendlichen die Rede ist, so muss man sich bewusst sein, dass auch sie keine homogene Gruppe bilden. Unter ihnen sind solche, die in ihrer Kindheit oder Jugend in die Schweiz zugezogen sind und andere, die in der Schweiz geboren wurden, d.h. Jugendliche der zweiten oder dritten Ausländergeneration. Zu unterscheiden ist auch der unterschiedliche Hintergrund nach «alten» und «neueren» Einwanderungsländern.

Zur zweiten Ausländergeneration im engeren Sinn gehören die Kinder von Ausländerinnen und Ausländern, die in der Schweiz geboren wurden und immer noch über eine fremde Staatsangehörigkeit verfügen, sei dies aus eigenem Entschluss oder aufgrund des schwierigen Zugangs zum Schweizer Bürgerrecht. Die Angehörigen der zweiten Ausländergeneration, die also das schweizerische Schul- und Bildungssystem durchlaufen haben, verfügen punkto Ausbildung und Berufsbildung über eine bessere Ausgangsposition als noch ihre Eltern, wie die Auswertung der Volkszählung 1990[4] von Haug (1995) aufzeigt. Sie stehen den Schweizerinnen und Schweizern auch auf dem Arbeitsmarkt näher, als dies noch für die Generation ihrer Eltern zutraf. Diesen Befund bestätigt auch die Studie von Bolzman/Fibbi/Vial (2003a), die im Rahmen des NFP 39 die Integration von Angehörigen der zweiten Generation aus italienischen und spanischen Familien untersucht hat.[5] Die zweite Generation wird in der Studie differenzierter erfasst als in der Volkszählung und bezieht sich generell auf Jugendliche mit Migrationshintergrund. Damit sind alle in der Schweiz geborenen Kinder von Ausländerinnen und Ausländern gemeint, unabhängig davon, ob sie eingebürgert sind oder nicht. Die Bildungswege dieser Jugendlichen unterscheiden sich kaum von jenen der schweizerischen Jugendlichen. Als Folge sind sie von der Segregation auf dem Arbeitsmarkt, im Gegensatz zu ihren Eltern, kaum mehr betroffen.

[3] «Die soziale Integration und der Ausschluss von Immigrantinnen in der Schweiz», Projekt Nr. 69125, eingereicht von Yvonne Riaño (Universität Bern).
[4] Entsprechende Auswertungen der Volkszählung 2000 wurden noch nicht publiziert.
[5] Im Rahmen der Studie wurden in den Städten Genf und Basel rund 400 junge Erwachsene mit Migrationshintergrund (spanischer und italienischer Herkunft) im Alter zwischen 18 und 35 Jahren telefonisch befragt. Als Vergleichsgruppe wurden rund 200 junge gebürtige Schweizerinnen und Schweizer befragt. Im Gegensatz zu den Auswertungen der Volkszählung wurden bei der Studie sowohl eingebürgerte als auch nicht eingebürgerte Angehörige der zweiten Generation mit einbezogen.

Lediglich 2 Prozent der in der Studie von Bolzman/Fibbi/Vial befragten Jugendlichen der zweiten Generation sind ohne nachobligatorische Ausbildung, das sind weniger als bei den schweizerischen Jugendlichen (8 Prozent). Sie sind in der höheren Sekundarstufe gut vertreten (61 Prozent), haben einen guten Zugang zu tertiären Ausbildungsgängen (32 Prozent) und zu universitären Studien (22 Prozent). Auffallend ist der grosse Unterschied zwischen eingebürgerten und nichteingebürgerten Jugendlichen: Während von den eingebürgerten 41 Prozent über eine Tertiärbildung verfügen, sind es bei den Jugendlichen ohne Schweizer Pass 26 Prozent.[6]

Unterschiedliche Studien aus Europa stellten fest, dass die Einbindung der Angehörigen der zweiten Generation in den Arbeitsmarkt früher stattfindet als die der einheimischen Jugendlichen, dass sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und sie Berufe ergreifen, die zwar qualifizierter sind als die der Eltern, aber weniger qualifiziert als die der einheimischen Jugendlichen. Diese Befunde wurden in der Untersuchung von Bolzman/Fibbi/Vial nicht bestätigt. Die grosse Mehrheit der Jugendlichen tritt, gleich wie die Einheimischen, zwischen 18 und 24 Jahren ins Berufsleben ein und die Arbeitslosigkeit betrifft sie in gleichem Masse wie ihre gleichaltrigen einheimischen Kollegen und Kolleginnen. Wie diese sind sie grossmehrheitlich in stabilen Arbeitsverhältnissen tätig, d.h. verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der einzig relevante Unterschied zeigt sich betreffend die Beschäftigung im öffentlichen Sektor: Rund ein Viertel der Angehörigen der zweiten Generation ist in diesem Bereich beschäftigt, wogegen es bei den einheimischen jungen Erwachsenen rund 40 Prozent sind.

Wenn aus diesen Resultaten Schlussfolgerungen gezogen werden, so ist zu berücksichtigen, dass sich die Studie auf etablierte Gruppen von Migrantinnen und Migranten bezieht und zudem in Städten durchgeführt wurde (Genf und Basel), die sich durch ein fortschrittliches und ausländerfreundliches Bildungssystem auszeichnen. Nicht für alle Jugendlichen ausländischer Herkunft ist die Integration gleichermassen eine Erfolgsgeschichte, wie verschiedene Studien nahe legen (u.a. Bolzman 1996; Hämmig 2001; BFS/EDK 2002).

Jugendliche aus den «neuen» Migrationsstaaten

Bei Jugendlichen aus «neuen» Migrationsstaaten verläuft der Integrationsprozess deutlich langsamer, wie die folgenden Daten für das Jahr 2001 belegen (vgl. Lischer 2003): Nachdem sie die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, besuchen rund drei Viertel aller 16- bis 20-Jährigen eine Ausbildung. Diese Beteiligungsquote auf der Sekundarschulstufe II ist jedoch nach Nationalität der Jugendlichen sehr unterschiedlich: Während die Quote bei Schweizer Jugendlichen bzw. Jugendlichen aus Italien oder Spanien bei 77 bzw. 76 Prozent liegt, beträgt sie bei den Jugendlichen der zweiten Einwanderungsbewegung aus Portugal, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien 47 Prozent. Auch in Bezug auf die Art der Ausbildung hebt sich diese Gruppe deutlich von den schweizerischen Jugendlichen ab: 9 Prozent von ihnen besuchen eine An- oder Vorlehre. Bei den schweizerischen Jugendlichen sind es 2 Prozent. Auch die ersten Ergebnisse aus der Längsschnittuntersuchung TREE verdeutlichen, dass für Jugendliche aus den «neuen» Migrationsstaaten nach Schulaustritt ein höheres Risiko besteht, aus den Strukturen der nachobligatorischen Bildung herauszufallen bzw. sich dort nicht etablieren zu können (siehe dazu Abschnitt 3.3.1.1).

Junge Migrantinnen

Ein spezielles Augenmerk muss den jungen Migrantinnen gelten, von denen ein besonders hoher Anteil ohne nachobligatorische Bildung bleibt. Eine Auswertung zuhanden der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten hat aufgezeigt, dass gesamtschweizerisch 11 Prozent der 17- bis 24-Jährigen über keine nachobligatorische Ausbildung verfügt (vgl. Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt 2000). Bei den jungen Schweizern sind es 5 Prozent, bei den Schweizerinnen doppelt so viele (10 Prozent). Bei den jungen Ausländern liegt der Anteil bei 15 Prozent, er ist aber wiederum fast doppelt so hoch bei jungen Ausländerinnen, nämlich 28 Prozent[7].

Im Sinne einer Bilanz lässt sich die Situation der jungen Ausländerinnen und Ausländer pauschal folgendermassen charakterisieren: Sie sind in den Schultypen der Allgemeinbildung unterdurchschnittlich vertreten, in der Berufsbildung überdurchschnittlich präsent und aufgrund der höheren Quote ohne nachobligatorische Bildung stärker mit sozialer Unsicherheit konfrontiert (vgl. EDK 2000). Dabei gibt es aber grosse Unterschiede zwischen den Jugendlichen aus etablierten Gruppen von Migrierten und solchen aus den «neuen» Migrationsstaaten sowie zwischen Ausländerinnen und Ausländern.

[6] Dieser Unterschied verweist darauf, dass innerhalb der zweiten Generation eine Spaltung zwischen Eingebürgerten und «Ausländer/innen» besteht (vgl. Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Eingebürgerte Angehörige der zweiten Generation stammen aus Familien mit höherem Bildungsgrad und sozioprofessionellem Status. Sie haben einen anderen sozialen Werdegang und eine andere kulturelle Identität als junge Erwachsene, die auf die Einbürgerung verzichten.
[7] Aus der Quelle geht nicht hervor, auf welches Jahr sich die Angaben beziehen.

2.5 Exkurs: Ausländergesetzgebung und Arbeitsmarkt

Rund ein Viertel der Erwerbstätigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind Ausländerinnen und Ausländer. Ihre Zulassung zum Arbeitsmarkt ist durch ein komplexes Regelwerk festgelegt, basierend auf dem Ausländer- und Asylrecht und dem bilateralen Abkommen zur Personenfreizügigkeit mit der EU.

Die Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen von 55 Prozent der in der Schweiz wohnhaften ausländischen Bevölkerung werden durch das Freizügigkeitsabkommen geregelt, sie sind Angehörige von EU- und EFTA-Staaten. 31 Prozent der ausländischen Wohnbevölkerung stammen aus dem übrigen Europa, 14 Prozent aus den restlichen Staaten. Für sie gelten die Bestimmungen des Ausländer- bzw. Asylrechts.

2.5.1 Regelungen im Rahmen der Personenfreizügigkeit

Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen (FAZ)[8] gelten für Angehörige von EU-Staaten die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer. Die Regelungen gelten auch für die Angehörigen der EFTA-Staaten Norwegen, Island und des Fürstentums Lichtenstein. Ebenfalls Anwendung finden diese Bestimmungen für Angehörige von Drittstaaten, die im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz in der EU/EFTA in der Schweiz vorübergehend Dienstleistungen erbringen (entsandte Arbeitnehmende). Ergänzt wird das Freizügigkeitsrecht u.a. durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen und die Koordination der Sozialversicherungssysteme.

Bis zur vollständigen Verwirklichung des freien Personenverkehrs ist eine *Übergangsfrist* von zwölf Jahren vorgesehen (vgl. Integrationsbüro 2002). Für die Arbeitskräfte aus EU-/EFTA-Staaten dauert die Übergangsfrist fünf Jahre. In dieser Zeit bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt teilweise reglementiert. Nach sieben Jahren entscheidet die Schweiz über die Verlängerung des Abkommens. Bei positivem Entscheid tritt nach zwölf Jahren die volle Freizügigkeit in Kraft.

Stufenweise Einführung der Personenfreizügigkeit

- **INKRAFTTRETEN DES FREIZÜGIGKEITSABKOMMENS:** Für Angehörige aus EU-/EFTA-Staaten besteht grundsätzlich Rechtsanspruch auf Aufenthalt und Erwerbstätigkeit in der Schweiz. In den ersten zwei Jahren wird den Inländern im Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin der Vorrang gewährt (Inländervorrang) und werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrolliert.
- **NACH ZWEI JAHREN:** Aufhebung des Inländervorrangs sowie der Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Weiterführung der flankierenden Massnahmen: Einführung von Schutzmassnahmen (minimale Arbeits- und Lohnbedingungen) zugunsten von ausländischen Arbeitskräften, die für ein ausländisches Unternehmen in der Schweiz Dienstleistungen erbringen; erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen bei missbräuchlichem Lohndumping in einer Branche; Möglichkeit der Festlegung von Mindestlöhnen in Bereichen ohne Gesamtarbeitsvertrag durch Bund und Kantone.
- **NACH FÜNF JAHREN:** Einführung des freien Personenverkehrs «auf Probe». Aufhebung der geltenden Kontingente für EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz. Einführung einer einseitigen Schutzklausel für die Schweiz im Falle überdurchschnittlicher Zunahme der Einwanderung. Aufhebung der Grenzzonen für Grenzgänger.
- **NACH SIEBEN JAHREN:** Ablauf des Vertrags: Stillschweigende Weiterführung des Vertrags durch die EU und Verlängerung des Abkommens seitens der Schweiz über einen referendumsfähigen Bundesbeschluss.
- **NACH ZWÖLF JAHREN:** Im Falle einer Verlängerung des Abkommens nach sieben Jahren tritt nach zwölf Jahren für die Schweiz und die EU die volle Freizügigkeit in Kraft.

Welches sind die Auswirkungen des Freizügigkeitsabkommens für die Erwerbstätigen? Grundsätzlich gelten für die Angehörigen der EU-/EFTA-Staaten die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizerinnen und Schweizer und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer. Sie dürfen nach dem Prinzip der Inländerbehandlung nicht diskriminiert werden.

Regelungen betreffend die Erwerbstätigkeit

- **GEOGRAFISCHE UND BERUFLICHE MOBILITÄT:** Wohnort und Stelle können jederzeit gewechselt werden.

[8] Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, abgeschlossen am 21. Juni 1999, in Kraft getreten am 1. Juni 2002.

- **RECHT ZUR SELBSTÄNDIGEN BERUFSAUSÜBUNG:** Die selbständige Erwerbstätigkeit bedingt keine Niederlassungsbewilligung. Einschränkungen bestehen bei den gesetzlich reglementierten Berufen (s.u.).

- **GEGENSEITIGE DIPLOMANERKENNUNG:** Zur Ausübung eines in der Schweiz reglementierten Berufes ist der Nachweis eines anerkannten Diploms notwendig.

- **FAMILIENNACHZUG:** Der Familiennachzug für Erwerbstätige ist erlaubt, unabhängig von der Aufenthaltsdauer. Die Ehepartner und Kinder sind zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz berechtigt.

- **AUFENTHALTSRECHT AUCH BEI NICHTERWERBSTÄTIGKEIT:** Das Recht auf Aufenthalt besteht auch bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall) sowie bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit.

- **UNTERSTÜTZUNG BEI ARBEITSSUCHE UND STELLENVERMITTLUNG:** Stellensuchende benötigen in den ersten drei Monaten keine Aufenthaltsbewilligung. Falls die Arbeitssuche länger dauert, kann die Bewilligung zur Stellensuche bis zu einem Jahr verlängert werden, wenn Suchbemühungen nachgewiesen werden können. Es besteht Anspruch auf Vermittlungshilfe durch die kantonalen Arbeitsämter.

Der Aufenthalt von EU-/EFTA-Bürgerinnen und -Bürgern wird durch verschiedene Bewilligungen geregelt.

Aufenthaltsbewilligungen im Rahmen des FAZ

- **KURZAUFENTHALTSBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG L-EG):** Wird für Arbeitsverträge mit Dauer von weniger als einem Jahr erteilt. Die Gültigkeit richtet sich nach der Dauer des Arbeitsvertrags.

- **DAUERAUFENTHALTSBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG B-EG):** Wird für Arbeitsverträge mit Dauer von über einem Jahr erteilt. Ersetzt die Jahresaufenthalterbewilligung (Ausweis B) sowie die Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) mit der Dauer von über zwölf Monaten. Die Gültigkeit beträgt fünf Jahre.

- **GRENZGÄNGERBEWILLIGUNG (BEWILLIGUNG G-EG):** Ersetzt die Grenzgängerbewilligung (Ausweis G). Es ist kein Voraufenthalt von sechs Monaten in der Grenzregion mehr nötig. Die Bewilligung bezieht sich auf alle EU-/EFTA-Staaten, nicht nur die Nachbarstaaten. Die tägliche Rückkehrpflicht wird zugunsten einer wöchentlichen Rückkehrpflicht aufgehoben. Neu ist die selbständige Tätigkeit möglich. Die Gültigkeit der Bewilligung wird von einem auf fünf Jahre verlängert.

Das Saisonnier-Statut (Bewilligung A) wurde aufgehoben. Die Niederlassungsbewilligung (Bewilligung C) ist nicht Gegenstand des Personenfreizügigkeitsabkommens.

Mit dem Freizügigkeitsabkommen verbunden ist, wie oben aufgeführt, auch die Frage der *Diplomanerkennung*, die eine wichtige Rolle in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität von Ausländerinnen und Ausländern spielt.[9] Mit dem Inkrafttreten der bilateralen Verträge beteiligt sich die Schweiz am System der EU zur gegenseitigen Anerkennung von Diplomen. Von den Vertragspartnern anerkannt werden Ausbildungsabschlüsse für diejenigen Berufe, die in den einzelnen Mitgliedstaaten reglementiert sind, d.h. für die ein staatlicher Befähigungsausweis nötig ist. Für die gegenseitige Anerkennung eines Diploms müssen Inhalt und Dauer der Ausbildung vergleichbar sein. Für bestimmte Berufe (medizinische, paramedizinische und akademische Berufe) bestehen in der EU Spezialrichtlinien, die sogenannten «sektoralen Richtlinien». Die entsprechenden Diplome werden automatisch anerkannt, d.h. erlauben den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Mehrheit der Berufe in der Schweiz ist jedoch nicht reglementiert, d.h. sie können ohne staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss ausgeübt werden. Sie fallen nicht unter das Freizügigkeitsabkommen; ebenfalls nicht die Anerkennung von akademischen Abschlüssen im Hinblick auf die Zulassung zu Studien auf Tertiärstufe. Diese wird in zwischenstaatlichen Abkommen geregelt.

2.5.2 Regelungen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts

Für Personen, welche nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen, gelten im Zugang auf den schweizerischen Arbeitsmarkt die Bestimmungen des Ausländer- und Asylrechtes. Im März 2002 hat der Bundesrat die Botschaft[10] für ein neues Auslän-

[9] In der Diskussion um die berufliche Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird häufig die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome kritisiert. Mit dieser Kritik befasst sich Witzig-Marinho 2003.
[10] Botschaft zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 8. März 2002.

dergesetz (AuG) verabschiedet. Das neue Gesetz soll das geltende Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländerinnen und Ausländer (ANAG) ablösen. Der Gesetzesentwurf[11] steht im Zeichen der Umsetzung der vom Bundesrat seit 1998 verfolgten Politik in Richtung eines dualen Zulassungssystems. Pfeiler dieses dualen Systems sind die volle Personenfreizügigkeit gegenüber Angehörigen von EU-/EFTA-Staaten einerseits und die beschränkte Zuwanderung von dringend benötigten und gut qualifizierten Arbeitskräften aus allen übrigen Staaten (Drittstaaten)[12]. Das wichtigste Element des Gesetzesentwurfs ist die Regelung der Zulassung dieser Erwerbstätigen aus Drittstaaten. Das neue Ausländergesetz enthält zudem Regelungen bezüglich Familiennachzug und Integrationsförderung.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Einschränkungen betreffend den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt der aktuell gültigen Ausländer- bzw. Asylgesetzgebung skizziert werden. Verschiedene neuere Studien, die den Einfluss von Aufenthaltsstatus auf Bildung und Indikatoren der Beschäftigung untersucht haben, nehmen Bezug auf diese Regelungen (u.a. diverse Untersuchungen im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 39 «Migration und interkulturelle Beziehungen»).

Massgeblich sind die Bestimmungen des Ausländer- und Asylrechtes, einschliesslich der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO).[13] Das Ausländerrecht und das Asylrecht gehen dabei von grundsätzlich anderen Prämissen aus. Im Gegensatz zum Ausländerrecht wird die Erwerbstätigkeit im Asylrecht nicht als Zweck des Aufenthaltes verstanden, sondern gegebenenfalls als Folge (vgl. Kuster/Cavelti 2003).

Aufenthaltsbewilligungen des Ausländer- und Asylrechts und arbeitsmarktlichen Einschränkungen

- **NIEDERGELASSENE (BEWILLIGUNG C):** Keine arbeitsmarktlichen Beschränkungen; keine Arbeitsbewilligung erforderlich.
- **JAHRESAUFENTHALTER/INNEN (BEWILLIGUNG B):** Faktisch unbefristete Bewilligung; Inländervorrang bei erstmaliger Einreise; kontingentiert.
- **SAISONARBEITER/INNEN (BEWILLIGUNG A):** Aufgehoben.
- **GRENZGÄNGER/INNEN (BEWILLIGUNG G):** Faktisch unbefristete Bewiligung; keine selbständige Erwerbstätigkeit; nicht kontingentiert.
- **KURZAUFENTHALTER/INNEN (BEWILLIGUNG L):** Befristet auf 12 Monate, maximale Verlängerung auf 24 Monate; kontingentiert.
- **ASYLSUCHENDE (N) UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENE (F):** Erwerbstätigung unter Vorbehalt der Ablehnung des Asylgesuchs bzw. der Ausreise; Arbeitsverbot von Asylsuchenden von 3 bzw. 6 Monaten; Inländervorrang.

[11] Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG), Entwurf.
[12] In der Ausgabe 3/2003 von «terra cognita» äussern sich Expertinnen und Experten zur kontroversen Frage, welche Spezialistinnen und Spezialisten die Schweizer Wirtschaft in Zukunft benötigt.
[13] Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG); Verordnung des Bundesrates über die Begrenzung der Zahl der Ausländer vom 6. Oktober 1986; Asylgesetz vom 26. Juni 1998; Richtlinien für die Bewilligung der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern, Kreisschreiben BIGA/DFW vom 15. Dezember 1987.

3 Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Die Problemfelder

Die Beschäftigungssituation ist ein wichtiger Indikator für den Grad der strukturellen Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Wie einleitend dokumentiert wurde, bestehen punkto Beschäftigung zahlreiche Ungleichstellungen zu Ungunsten der Ausländerinnen und Ausländer. Diese Unterschiede sind zum einen Ausdruck der ungleichen Voraussetzungen, welche die ausländischen Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt mitbringen, sie sind aber auch Folge von Diskriminierungen. Ungleichheiten und Diskriminierungen treten in verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt zu Tage, «vor dem Arbeitmarkt», im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» und «auf dem Arbeitsmarkt». In diesem Kapitel soll zunächst der Unterschied zwischen Ungleichstellung und Diskriminierung geklärt werden (Kapitel 3.1). Weiter werden die drei Problemfelder, in denen Ungleichheiten und Diskriminierungen bestehen, überblicksartig dargestellt. Schliesslich sollen die Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.2), im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.3) und «auf dem Arbeitsmarkt» (Kapitel 3.4) näher beleuchtet werden. Bezogen auf diese Problemfelder wird aufgezeigt, wie sich die Ungleichheiten und Diskriminierungen äussern und welche Hindernisse bei der Integration überwunden werden müssen.

3.1 Ungleichstellung und Diskriminierung in der Arbeitswelt

Nicht für alle Gruppen von Arbeitskräften erfolgt die Integration in die Arbeitswelt gleichermassen erfolgreich. Ausdruck davon ist die ungleiche Stellung der einen Gruppe gegenüber anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Dies trifft auf Ausländerinnen und Ausländer zu, aber auch auf andere Personenkreise, etwa Frauen, ältere Arbeitskräfte, behinderte Menschen.

Die Ungleichstellungen im Arbeitsmarkt können aus einer ökonomischen Sicht und in Anlehnung an die geschlechtliche Diskriminierung (Schubert 1993) gemeinhin auf Ungleichstellungen «vor dem Markt» und Diskriminierungen «auf dem Markt» zurückgeführt werden. Personen kommen bereits mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt. Aufgrund dieser unterschiedlichen Voraussetzungen werden die Personen auf dem Arbeitsmarkt auch unterschiedlich behandelt. Die Ungleichstellung kann jedoch auch die Folge der Diskriminierung dieser Personen «auf dem Markt» sein. Dies ist der Fall, wenn Personen trotz gleicher Voraussetzungen ungleich behandelt werden.

Wenn die Integration von Ausländerinnen und Ausländern darauf abzielen soll, die Ungleichstellung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften zu beseitigen, geht es also darum, einerseits die Voraussetzungen dieser Arbeitskräfte zu verbessern und andererseits Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu beseitigen. Im Hinblick auf eine Abgrenzung zwischen Integrationsmassnahmen und Nichtdiskriminierungsmassnahmen (siehe Kapitel 4.1) sollen diese beiden Perspektiven bei der Beschreibung der Problemfelder nicht vernachlässigt werden.

Die Bereiche «vor dem Markt» und «auf dem Markt» sind indes nicht ohne weiteres trennscharf. Es existiert ein Grenzbereich, in dem etwa die Berufsbildung anzusiedeln ist. Wir unterscheiden daher im vorliegenden Bericht Ungleichstellungen und Diskriminierungen «vor dem Arbeitsmarkt», «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» und «auf dem Arbeitsmarkt» *(Abbildung 2)*.

- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN «VOR DEM MARKT».** Diese Ungleichstellungen und Diskriminierungen haben zur Folge, dass Ausländerinnen und Ausländer bzw. Schweizerinnen und Schweizer mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen. Die Ausgangslage ist für Ausländerinnen und Ausländer in verschiedenen Bereichen eine andere als für Schweizerinnen und Schweizer. Dies betrifft unter anderem ihre Schulbildung, die Sprachkenntnisse oder auch den Aufenthaltsstatus.
  Solche Ungleichheiten «vor dem Markt» können mit Diskriminierung zu tun haben, müssen aber nicht. Wenn eine Gruppe von neu zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer über einen durchschnittlich tieferen Ausbildungsstand verfügt, so kann dies nicht dem schweizerischen Bildungssystem als Diskriminierung angelastet werden. Wenn aber gleichwertige Abschlüsse und Diplome von der Schweiz nicht anerkannt werden, werden die betroffenen Personen diskriminiert.

- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN «AUF DEM MARKT».** Damit ist die Ungleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften in allen Bereichen der Beschäftigung angesprochen. Diese Ungleichbehandlung betrifft die Anstellung, die Beförderung, den Lohn, den Zugang zu Weiterbildung, den Arbeitsschutz, weitere Aspekte der Beschäftigung (z.B. die Arbeitszuteilung) und die Kündigung. Die Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern findet auch in rassistischer Belästigung oder Mobbing ihren Ausdruck.
  Auch die Ungleichbehandlung «auf dem Markt» kann begründet oder diskriminierend sein. Wenn beispielsweise eine Gruppe von Ausländerinnen und Ausländern geringere Beförderungschancen hat, so kann dies objektive Gründe haben (z.B. ihre durchschnittlich geringere Berufserfahrung). Und wenn Arbeitgeber bestimmte ausländische Arbeitskräfte aufgrund deren unsicheren Aufenthaltsstatus bei der Beförderung ungleich behandeln, kann dies den Arbeitgebern nicht automatisch als Diskriminierung angelastet werden, sondern geht auf eine Diskriminierung zurück, die «vor dem Markt» geschieht. Wenn jedoch Arbeitgeber bestimmte ausländische Arbeitskräfte aufgrund deren Herkunft oder Hautfarbe von einer Beförderung ausschliessen, obwohl sie über die gleichen für die Ausübung einer Tätigkeit relevanten individuellen Voraussetzungen verfügen (Sprachkompetenz, Ausbildung, Berufserfahrung etc.), so handelt es sich um Diskriminierung.

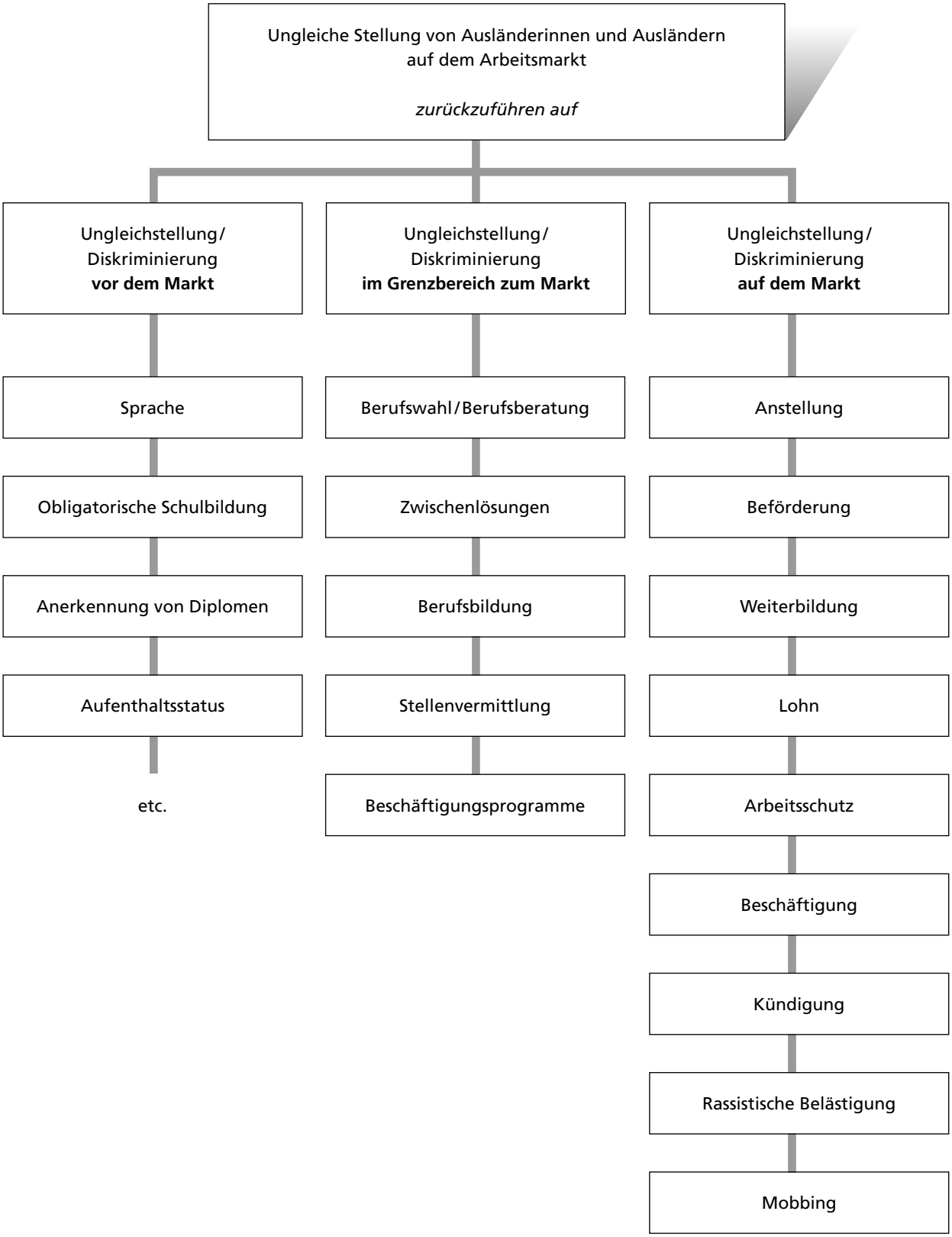
- **UNGLEICHSTELLUNGEN UND DISKRIMINIERUNGEN IM «GRENZBEREICH ZUM MARKT»:** Die Bereiche «vor dem Markt» und «auf dem Markt» verfügen über eine Schnittstelle, die hier als «Grenzbereich zum Markt» bezeichnet werden soll. In dieser Schnittstelle liegen Bereiche wie Berufswahl, Berufsberatung, Berufsbildung, Zwischenlösungen, Lehrstellen, Beschäftigungsprogramme oder Stellenvermittlung.
  Auch in diesen Bereichen kann zwischen Ungleichstellungen und Diskriminierungen unterschieden werden. Wenn eine Gruppe von ausländischen Jugendlichen Probleme hat, eine Lehrstelle zu finden, kann dies daran liegen, dass ihre Eltern die schweizerische Berufswelt weniger gut kennen als die Eltern der Schweizer Lehrstellensuchenden und sie daher ihre Kinder weniger unterstützen können. Den Lehrbetrieben kann dies nicht als Diskriminierung der ausländischen Jugendlichen ausgelegt werden. Ausländische Jugendliche werden bei der Lehrstellensuche aber auch diskriminiert, wenn bei der Vergabe von Lehrstellen qualifikationsunabhängige Merkmale, wie etwa Hautfarbe oder Herkunft, eine Rolle spielen.

Im Folgenden werden wir näher auf die unterschiedlichen Bereiche eingehen, in denen Ungleichheiten und Diskriminierungen bestehen können. Im Hinblick auf mögliche Interventionsmöglichkeiten wird aufgezeigt, welche Hürden bei der Integration bestehen können und auf welche Probleme insbesondere ausländische Frauen, Jugendliche und wenig qualifizierte Arbeitskräfte stossen. Es geht dabei um die Bereiche, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität betreffen und nicht um die Faktoren, welche die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft beeinflussen. Die Problematik von Lohndiskriminierung, Arbeitsschutz, Beschäftigungsdiskriminierung, Kündigung, rassistischer Belästigung oder Mobbing wird in der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz» ausführlich behandelt (Egger / Bauer / Künzi 2003; siehe auch FRB 2003; Galizia 2003). Wir diskutieren in diesem Bericht ebenfalls nicht die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität eine wichtige Rolle spielen, namentlich die Regelungen im Bereich der Ausländer-, Berufsbildungs- und Sozialversicherungsgesetzgebung.

3.2 Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»

In der Arbeitswelt sind individuelle Qualifikationen wie Sprachkompetenz, Schulbildung oder Berufserfahrung ausschlaggebend für die Arbeitsmarktchancen. Solche Qualifikationen, man kann sie auch als Humankapital bezeichnen, können einerseits durch allgemeine und schulische Bildung (Sprache, obligatorische Schulbildung) «vor dem Arbeitsmarkt» erworben werden. Andererseits werden sie durch spezifische Bildung (nachobligatorische Bildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung etc.) im «Grenzbereich zum Arbeitsmarkt» erlangt (dazu Kapitel 3.3). Die in diesem Kapitel besprochenen Bereiche «Sprache» und «obligatorische Schulbildung» sind gewissermassen «ausserhalb» der Arbeitswelt angesiedelt. Sie spielen jedoch eine wichtige Rolle für den Zugang zum Arbeitsmarkt. So wirken sich beispielsweise Selektionsprozesse in der obligatorischen Schule auf den ganzen weiteren Bildungsverlauf aus. Auch die Arbeitswelt wirkt umgekehrt auf die Bereiche «ausserhalb» zurück. Etwa dann, wenn eine Erwerbstätigkeit zur Verbesserung der Sprachkompetenz beiträgt.

Abbildung 2: Faktoren und Bereiche der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt



Quelle: Eigene Darstellung

3.2.1 Sprache

Die Sprachkompetenz ist ein wichtiger Bestandteil des Humankapitals, der bei Anstellungs- oder Beförderungsentscheiden eine wichtige Rolle spielt. In der Diskussion um die berufliche Integration von Ausländerinnen und Ausländern steht dabei zumeist die (mündliche oder schriftliche) Kompetenz in der Sprache des Aufnahmelandes zur Debatte. Andere Aspekte der Sprachkompetenz, wie die Herkunftssprache oder das Beherrschen von weiteren Fremdsprachen, werden dabei oft vernachlässigt.[14]

Grin/Rossiaud/Kaya (2003) haben im Rahmen des NFP 39 die Valorisierung der Immigrationssprache auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt untersucht und dabei die Faktoren Herkunftssprache, Sprache des Ankunftslandes und Fremdsprache mitberücksichtigt. Insbesondere haben sie analysiert, wie sich das Beherrschen bzw. der Gebrauch der Herkunftssprache am Arbeitsplatz auf das Einkommen auswirkt. Ein Ansatz also, der von der Hypothese ausgeht, dass die Herkunftssprache auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht irrelevant bzw. gar ein Hindernis ist, sondern einen Wert darstellen kann. Die Untersuchung hat ergeben, dass zwischen der Sprachkompetenz in der Herkunftssprache sowie ihrem Gebrauch am Arbeitsplatz und dem durchschnittlichen Einkommen ein positiver Zusammenhang besteht.[15] Zwischen der Herkunftssprache und der Höhe des Einkommens kann indes kein Zusammenhang mehr festgestellt werden, wenn andere Faktoren, die das Einkommen beeinflussen, namentlich Ausbildung und Berufserfahrung, mitberücksichtigt werden.

Aus der Befragung der italienischen und türkischen Arbeitnehmenden ist hervorgegangen, dass die Verwendung der Herkunftssprache am Arbeitsplatz als Bereicherung empfunden wird. Die Herkunftssprache ist die im Arbeitsleben am zweithäufigst gesprochene Sprache (54 Prozent bzw. 34 Prozent). Es liess sich feststellen, dass die Sprachkompetenz in der Herkunftssprache die Art der ausgeführten Aufgaben, das Profil des Arbeitsplatzes und die berufliche Laufbahn beeinflusst. Die Forscher ziehen daraus den Schluss, dass Sprachen einen Marktwert für bestimmte Nischen haben. Diese Annahme müsste künftig statistisch untermauert werden. Insbesondere wird auch zu untersuchen sein, welches die Vor- und Nachteile verschiedener Ansätze im Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt sind. Die Autoren unterscheiden zwischen einem «integrationistischen» Ansatz (Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und Valorisierung der Herkunftssprache), einem «assimilationistischen» Ansatz (Erlernen der Sprache des Aufnahmelandes und Verlernen der Herkunftssprache) und einem «multikulturalistischen» Ansatz (Bewahrung der Herkunftssprache, aber kein Erlernen der Sprache des Herkunftslandes).

Wenn von einem «integrationistischen» Ansatz ausgegangen wird, muss danach gefragt werden, welche Hürden beim Spracherwerb bestehen und welche Schranken die Valorisierung der Herkunftssprache erschweren. Die Frage, welche Faktoren generell den Erwerb der Sprache beeinflussen, soll und kann in diesem Rahmen nicht ausführlicher behandelt werden. Wichtiger sind in unserem Zusammenhang die Hürden, die im Zugang zu Sprachförderungsmassnahmen für ausländische Erwerbspersonen vorhanden sind. Hürden, die beispielsweise für Arbeitslose ausländischer Herkunft mit geringen Kenntnissen der Ortssprache bestehen. Diese Personen haben, mit gewissen Einschränkungen (siehe Kapitel 3.3.2), Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, darunter auch zu Sprachkursen. Der Spracherwerb kann von der Arbeitslosenversicherung jedoch nur auf niedrigem Niveau und nur für eine beschränkte Zeit finanziert werden, da das Erlernen der Sprache gemäss der Rechtssprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG) Teil der Grundausbildung und demnach nicht Sache der Arbeitslosenversicherung ist (vgl. seco 2000). Aber auch bei erwerbstätigen Personen ausländischer Herkunft bestehen Hürden im Zugang zu Sprachförderungsmassnahmen. Insbesondere bei Personen in tief qualifizierten Anstellungen mit geringer Schulbildung ist die Bereitschaft seitens der Arbeitgeber gering, in sprachliche Weiterbildung zu investieren.

Die Sprachkenntnisse in der Herkunftssprache können auf dem Arbeitsmarkt nur dann «wertbringend» umgesetzt werden, wenn diese Fähigkeiten von den Unternehmen und Ausbildungsbetrieben als Qualifikation wahrgenommen werden. Einerseits fehlt es den Unternehmen am Bewusstsein, dass die Mehrsprachigkeit der Belegschaft einen Wert darstellt und sich beispielsweise positiv auf die Kundenbeziehungen auswirken kann. Andererseits besteht das Problem, dass die Sprachkenntnisse und insbesondere die Sprachkompetenzen von Mitarbeitenden nicht dokumentiert sind.

[14] Dies ist jedoch nicht immer so, wie das Beispiel der ausländischen Spezialisten und Spezialistinnen zeigt, welche von der Wirtschaft nachgefragt und erwünscht sind, sich aber sprachlich nicht integrieren (vgl. Berset et al. 2000). Am Beispiel der Sprache lässt sich zeigen, dass die Kriterien «Erwünschbarkeit und Akzeptanz» und «Integration» in einer globalisierten Wirtschaft nicht immer überein stimmen (vgl. Haug 2002).

[15] In die Untersuchung miteinbezogen wurden erwerbstätige Personen italienischer und türkischer Herkunft im Alter zwischen 18 und 62/65 Jahren in den Kantonen Genf, Waadt und Neuenburg.

3.2.2 Obligatorische Schulbildung

Der Übergang von der Primarschule zur Sekundarstufe I stellt einen eigentlichen Schlüsselbereich im Bildungssystem dar. Es findet erstmals eine Selektion statt, die für die weitere Bildungs- und Berufsentwicklung entscheidend ist. Die Wahrscheinlichkeit, diese erste Selektion zu bestehen, ist pauschal betrachtet für ausländische Kinder tiefer als für Schweizer Kinder. Seit 1980 ist eine kontinuierlich ansteigende Übervertretung ausländischer Schülerinnen und Schüler in Schulen mit Grundansprüchen («Realschule») festzustellen (vgl. Lischer 1997). Umgekehrt sinkt der Anteil ausländischer Schülerinnen und Schüler in Schulen mit erweiterten Ansprüchen. Dies hat zur Folge, dass ihnen auch der Zugang zu den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II (Maturitätsschule, Diplommittelschule etc.) in zunehmendem Mass verschlossen bleibt.

Ausländische Kinder werden während der obligatorischen Schulzeit auch immer häufiger sonderpädagogisch betreut (vgl. Lischer 1997). Angesprochen sind damit zum einen die Einführungsklassen für anderssprachige Kinder, deren Angebot ausgehend von den 1980er Jahren stark ausgebaut worden ist. Gemeint ist aber auch der sonderpädagogische Unterricht, der auf Kinder mit Lern- und Verhaltensschwierigkeiten ausgerichtet ist. In diesen Angeboten ist der Anteil der ausländischen Kinder zwischen 1980 und 1995 überproportional von 4 Prozent auf 8 Prozent angestiegen, während der Anteil der Schweizer Kinder stabil bei 2.5 Prozent liegt.

Die Frage, weshalb ausländische Kinder eher zu den Verliererinnen und Verlierern im obligatorischen Schulsystem gehören, wird durchaus kontrovers diskutiert. Es dürfte allgemein anerkannt sein, dass es keine monokausalen Erklärungen hierzu gibt. Vielmehr stehen verschiedene Faktoren in komplexen Wechselwirkungen zueinander, so die soziale Herkunft (Schichtzugehörigkeit), die kulturelle Herkunft (Sprache) sowie die ökonomischen Möglichkeiten der Betroffenen.

3.3 Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»

Im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt sind zwei Aspekte zu unterscheiden: Es geht erstens um den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben und zweitens um den Übergang von der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit.

3.3.1 Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

Jugendliche ohne nachobligatorische Ausbildung stellen eine Risikogruppe bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt dar. Der Vergleich von ausländischen und schweizerischen Jugendlichen zeigt aber gerade, dass die Bildungsbeteiligung bei den Ausländerinnen und Ausländern auf der Sekundarstufe II generell niedriger ist und dass diese in den weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen übervertreten sind. Die Gründe hierfür sind komplex und können nicht auf einzelne Erklärungsansätze reduziert werden. Herzog et al. (2003, 30) fassen die unterschiedlichen in die Diskussion eingebrachten Ursachen für die unterschiedlichen Bildungschancen auf den verschiedenen Stufen des schweizerischen Bildungssystems folgendermassen zusammen:

- Merkmale der biographischen Situation, wie Zeitpunkt der Zuwanderung, Probleme der Identitätsfindung oder «doppelte Sprachlosigkeit».
- Eigenschaften des familialen Umfelds, namentlich die mangelnde soziale Integration der Eltern, ihre schulische Distanz, die Unkenntnis des Bildungs- und Berufssystems.
- Besonderheiten des Herkunftsmilieus, insbesondere kulturelle oder soziale Besonderheiten.
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und fehlende Unterstützung durch die Institutionen.
- Das Schulsystem und insbesondere sein «Monolingualismus» (vgl. Müller 2001), seine Selektionskriterien sowie Erwartungen und Zuschreibungen der Lehrpersonen.

Im Folgenden soll zunächst der Übergangsprozess von der Erstausbildung zur Berufsbildung als solches angesprochen werden. Danach werden die Berufswahl, Zwischenlösungen und Brückenangebote sowie die Berufsbildung unter die Lupe genommen.

An dieser Stelle verweisen wir auf den Expertenbericht der EDK im Auftrag der Kommission für Berufsbildung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), der im vorliegenden Bericht an verschiedenen Stellen zitiert wird (EDK 2000). Der Bericht untersucht Möglichkeiten, ausländischen Jugendlichen einen besseren Zugang zu anspruchsvolleren Ausbildungsgängen zu gewähren. Im Expertenbericht wird die mögliche Gestaltung des Berufsbildungssystems zum besseren Einbezug der Bedürfnisse anderssprachlicher Jugendlicher besprochen, werden Massnahmen diskutiert und Informations- und Bildungsstrategien zuhanden der Berufsbildungsinstitutionen und der ausländischen Gemeinschaften erarbeitet. Insbesondere trägt der Bericht auch dazu bei, den Dialog zwischen der Berufs-

welt und der Schulwelt zu fördern, der nötig ist, um die Erwartungen der Wirtschaft und die Leistungen der Schulen aufeinander abzustimmen.

3.3.1.1 Transitionen

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre haben sich verschiedene OECD-Staaten, darunter die Schweiz, im Rahmen einer breiten Untersuchung mit den Übergängen zwischen Erstausbildung und Erwerbsleben (Transitionen) befasst. Die Studien und der Länderbericht zur Situation in der Schweiz (Galley/Meyer 1998) haben wichtige Grundlagen zum Verständnis dieser Übergangsprozesse in die Arbeitswelt geschaffen, gleichzeitig aber auch aufgezeigt, dass zur vertieften Analyse dieser Prozesse die Datengrundlage weitgehend fehlt und weitere Forschung notwendig ist. Diesem Bedürfnis trägt unter anderem das Nationale Forschungsprogramm NFP 43 «Bildung und Beschäftigung» mit verschiedenen Projekten Rechnung.

Mit dem Transitionsprozess[16] als solches befasst sich das Projekt «TREE» (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) des Bernischen Amts für Bildungsforschung (vgl. Meyer/Stalder/Amos/Donati 2001; Meyer 2003). In einer Längsschnittuntersuchung wird darin der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben vertieft untersucht. Die Studie ist als Anschlussprojekt der PISA-Studie 2000 konzipiert. Ausgangspopulation für die Analyse sind die Jugendlichen, die an der PISA-Studie 2000 beteiligt waren und im selben Jahr aus der Schule entlassen wurden. Die Längsschnittuntersuchung umfasst insgesamt drei Nachbefragungen (2001, 2002, 2003). Besondere Aufmerksamkeit kommt den Jugendlichen mit «kritischen» Ausbildungsverläufen zu. Ihre Bildungsverläufe werden detailliert nachgezeichnet und die Betroffenen zu Begleitumständen, Beweggründen und Auswirkungen von Ausbildungsverzicht, -abbruch oder -wechsel befragt.

Die Ergebnisse aus den ersten zwei Nachbefragungen bestätigen einmal mehr, dass sich die nachobligatorische Ausbildung zur Norm entwickelt hat: Rund 95 Prozent aller Jugendlichen absolvieren ein bzw. zwei Jahre nach Schulaustritt eine Ausbildung auf Sekundarstufe II (vgl. Meyer 2003). Dabei sind grosse Unterschiede je nach Migrationshintergrund der Jugendlichen zu beobachten. Wie auch die Studie von Bolzman/Fibbi/Vial (2003) ergeben hat, unterscheiden sich die Jugendlichen der «alten» Einwanderungsländer in ihrem Ausbildungsverhalten nicht relevant von einheimischen Jugendlichen. Jugendliche aus Ländern des Balkans, der Türkei und Portugal hingegen sind die in allgemeinbildenden Ausbildungsgängen deutlich untervertreten. Dies gilt jedoch für Jugendliche mit eher tiefer sozialer Stellung generell, also auch für einheimische. Bei den Jugendlichen aus den «neuen» Einwanderungsländern zeigt sich die Überlagerung von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft besonders deutlich. Vor dem Hintergrund der überdurchschnittlichen Bedeutung, welche die soziale Herkunft für den Bildungsverlauf in der Schweiz hat, schreibt Meyer (2003) die Benachteiligung dieser Jugendlichen nicht in erster Linie ethnischen, sprachlichen oder kulturellen Differenzen zu, sondern ihrem durchschnittlich tiefen sozialen Status. Für Jugendliche aus Slowenien, Serbien und Montenegro, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Kroatien, Albanien, der Türkei und Portugal zeigt sich zudem zwei Jahre nach Schulaustritt ein doppelt so hohes Risiko eines «Dropouts»: Während 5 Prozent aller Jugendlichen nicht (mehr) in einer nachobligatorischen Ausbildung sind, sind es bei den Jugendlichen aus «neuen» Einwanderungsländern 13 Prozent, weitere 8 Prozent von ihnen sind noch in Zwischenlösungen. Dementsprechend verfügen sie in der Folge auch über deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der prekären Übergangsphase zwischen Schulabschluss und Berufsanfang befasst sich auch das Projekt «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen»[17] im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss». Untersucht werden die identitätskonstruierenden Aushandlungs- und Gruppenbildungsprozesse dieser Jugendlichen, wobei die Prozesse vor allem im Hinblick auf den Faktor der Überschneidung von geschlechtsspezifischen sowie sozial- und nationalkulturellen Zugehörigkeiten der Gruppen analysiert werden. Die Untersuchung geht dabei von der Hypothese aus, dass im Bündel der Zugehörigkeiten der Adoleszenten die Kategorie des «Ethnischen» zugunsten eines Kriteriums, das als «Normalität» zu definieren sein wird, in den Hintergrund tritt.

3.3.1.2 Berufswahl und Berufsberatung

Verschiedene Untersuchungen verweisen darauf, dass ausländische Jugendliche andere Strategien der Berufswahl haben als schweizerische (vgl. EDK 2000). Während bei schweizerischen Jugendlichen Schnupperlehren und der Rückgriff auf Eltern und Bekannte eine grössere Rolle spielen, wenden sich ausländische Jugendliche eher an berufliche Informations- und Beratungsstellen. Eine Studie über Jugendliche portugiesischer Herkunft zeigt, dass sich ausländische Jugendliche zwar in gleichem Masse mit ihren El-

[16] Gemäss der Definition der OECD beginnt der Transitionsprozess in dem Alter, in dem erstmals weniger als drei Viertel der Personen des jeweiligen Alters eine Ausbildung besuchen, ohne erwerbstätig zu sein. Er endet in dem Alter, in dem erstmals weniger als die Hälfte erwerbstätig sind, ohne eine Ausbildung zu besuchen. In der Schweiz erfolgt dieser Übergang grösstenteils im Alter zwischen 16 und 21 Jahren (Galley/Meyer 1998).
[17] «Integrations- und Ausschlussprozesse bei Jugendlichen in Ausbildungsgruppen». Projekt Nr. 69227, eingereicht von Johanna Rolshoven (Universität Zürich).

tern über die Berufswahl unterhalten, doch scheint die Unterstützung weniger hilfreich zu sein: Schweizer Eltern haben häufiger eine Lehrstelle für ihre Kinder gefunden als ausländische Eltern (40 Prozent gegenüber 30 Prozent). In der Untersuchung kam auch zum Ausdruck, dass 43 Prozent der Schweizer Eltern Kontakt mit Unternehmen aufgenommen haben, wogegen es bei den ausländischen Eltern 20 Prozent waren. Diese Zahlen verweisen auf eine wichtige Hürde für ausländische Jugendliche bei der Berufswahl und Berufsfindung: die mangelnde Kenntnis und Erfahrung von ihnen und ihren Eltern mit dem Schweizer Arbeitsmarkt und dem dualen Berufsbildungssystem. Erschwerend wirkt hier, wenn das Informations- und Beratungsangebot der Schulen und Berufsberatungsinstitutionen nicht zielgruppengerecht ist, d.h. wenn es die sprachlichen und kulturellen Voraussetzungen ausländischer Jugendlicher und ihrer Eltern nicht berücksichtigt.

Der Berufswahlprozess und das Berufswahlverhalten von schweizerischen und ausländischen Jugendlichen wird zur Zeit auch in einer Studie des Pädagogischen Instituts der Universität Bern im Rahmen des NFP 43 erforscht (vgl. Herzog/Neuenschwander/Wannack 2001, 2003). Die Studie fragt danach, wie sich Jugendliche über die Möglichkeit der beruflichen Bildung informieren, wie schulische Ausgangsbedingungen den Berufswahlprozess beeinflussen und über welche Ressourcen individueller und sozialer Art die Jugendlichen verfügen, um den Berufswahlprozess zu optimieren. Erste Ergebnisse haben zunächst gezeigt, dass sich der Berufswahlprozess als solches nicht zwischen Jugendlichen verschiedener Nationalität oder zwischen den Geschlechtern unterscheidet (vgl. Herzog/Neuenschwander/Wannack 2003). Alle durchlaufen sie einen Prozess in sechs Phasen: (1) Diffuse Berufsorientierung, (2) Konkretisierung des Berufswunsches, (3) Suche eines Ausbildungsplatzes, (4) Konsolidierung des Berufswunsches, (5) Berufsbildung oder weiterführende Schule, (6) Eintritt ins Erwerbsleben. Es hat sich aber gezeigt, dass Jugendliche ausländischer Staatangehörigkeit zu Beginn des neunten Schuljahrs im Berufswahlprozess weniger weit fortgeschritten sind als die schweizerischen Jugendlichen. Die nähere Analyse hat ergeben, dass die Nationalität nur einen indirekten Einfluss auf dieses Resultat hat. Vielmehr lassen sich die Unterschiede mit dem besuchten Schultyp, der Nutzung von Lehrstelleninseraten und Internet sowie vor allem mit den absolvierten Schnupperlehren erklären. Die Forschenden aus Bern bilanzieren daraus, dass für ausländische Jugendliche Strategien zur Verfügung stehen, die ihnen erlauben, strukturell bedingte Benachteiligungen ihrer Bildungschancen teilweise auszugleichen.

3.3.1.3 Zwischenlösungen und Brückenangebote

Seit Anfang der 1990er Jahre ist festzustellen, dass immer mehr Jugendliche nicht in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II übertreten, sondern eine Zwischenlösung wählen. Verschiedene Gründe werden in der Literatur hierfür angefügt: das gestiegene Bedürfnis nach Freiräumen zur Berufswahl, der demografische Druck im Zusammenhang mit einem stagnierenden Angebot bei den allgemeinbildenden Schulen und einem Rückgang bei den Lehrstellen sowie die Notwendigkeit, Lücken im Schulwissen zu füllen (vgl. Galley/Meyer 1998). Gertsch/Gerlings/Modetta (1999) zeigten in der umfassenden Evaluation des Lehrstellenbeschlusses II, dass rund 11 Prozent der Absolventen und Absolventinnen eines zusätzlichen Schuljahres unmittelbar vor Schulabschluss keine Anschlusslösungen sahen. Darunter befinden sich überdurchschnittlich viele Frauen und Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft. Die Studie «Ausländer und Schweizer in Zwischenlösungen» im Rahmen des NFP 43 analysiert die einzelnen Faktoren genauer, von denen vermutet werden kann, dass sie die Chancen der beruflichen Integration beeinflussen (vgl. Niederberger 2001, 2003). Als chancenbestimmende Faktoren werden in erster Linie die Intensität sowie die eingeschlagene Strategie der Lehrstellensuche, das Ausmass und die Art der Unterstützung durch die Familie und das elterliche Anspruchsniveau einbezogen. Bei Ausländerinnen und Ausländern kommen zusätzlich die erworbene sprachliche Kompetenz bei den Befragten selbst sowie bei deren Eltern hinzu. Die Auswertung einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen von Brückenangeboten in elf Kantonen zeigt, dass es Unterschiede nach Nationalität und Geschlecht in der Suchintensität bei den Befragten gibt und beim Ausmass der Unterstützung durch Familien und andere Helfer. Unterschiedliches Suchverhalten hat jedoch keine statistisch signifikante Auswirkung auf das Vorhandensein oder Fehlen einer Anschlusslösung. Wesentliches Ergebnis der Analyse ist, dass ausländische Frauen signifikant weniger häufig eine Anschlusslösung gefunden haben und wenn doch, dann sind es auffallend häufig anspruchslose Lehrgänge (1–2 Lehrjahre), während bei den Männern die Nationalität keinen Unterschied ausmacht. Dies gilt auch, wenn man Absolventen mit gleichen Volksschulabschlüssen vergleicht, und selbst dann, wenn nur ausländische Schülerinnen und Schüler mit gänzlich schweizerischem Schulhintergrund einbezogen werden. Fragt man nach dem letzten Schulabschluss der Absolventen von Zwischenjahren, so muss festgestellt werden, dass ausländische Schülerinnen häufiger als die ausländischen Schüler oder ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen die Real- und seltener die Sekundarschule besucht haben. Der Autor der Studie schliesst daraus, dass die Diskriminierung der ausländischen Schülerinnen eher daran liegen könnte, dass ausländische Familien eine traditionellere Rollenvorstellung der Frau haben als Schweizer Familien, und weniger dem schweizerischen Schulsystems anzulasten ist.

Tabelle 5: Ausbildungssituation der an einer Lehrstelle interessierten Jugendlichen am 31. August 2002

	Schweizer/innen	*CH-Männer*	*CH-Frauen*	*Ausländer/innen*	*Ausl. Männer*	*Ausl. Frauen*
Lehre	80%	83%	77%	64%	63%	65%
Maturitäts- oder allg. bild. Schule	5%	4%	6%	7%	7%	8%
10. Schuljahr	4%	3%	4%	5%	5%	4%
andere Zwischenlösung	8%	7%	9%	15%	14%	15%
weiss nicht	3%	3%	4%	9%	11%	7%

Quelle: Lehrstellenbarometer 2002, BBT (2002)

3.3.1.4 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II

Gerade für neu zugezogene ausländische Jugendliche mit mangelnden Kenntnissen der Ortssprache ist der Übertritt in Mittelschulen und Gymnasien oft verbaut. Dies aufgrund der Selektions- und Anforderungskriterien, unter denen die Sprachkompetenz eine grosse Rolle spielt.

3.3.1.5 Berufsbildung und Lehrstellen

Wie der Lehrstellenbarometer 2002 des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie belegt (BBT 2002), erhalten ausländische Jugendliche deutlich seltener eine Zusage für eine Lehrstelle. Während 80 Prozent der im Frühjahr 2002 an einer Lehrstelle interessierten Schweizer Jugendlichen im August 2002 eine Lehre in Angriff nahmen, traf dies nur auf 64 Prozent der interessierten ausländischen Jugendlichen zu (*Tabelle 5*). Dies wirkt sich auch auf die Zufriedenheit der Jugendlichen aus. Während 64 Prozent aller befragten Schweizer Jugendlichen mit der von ihnen gefundenen Lösung «sehr zufrieden» waren, war dies weniger als die Hälfte der ausländischen Jugendlichen (45 Prozent).

Die Gründe für den ungleichen Zugang zu Lehrstellen sind vielfältig. Die Ungleichheiten können einerseits auf die pauschal betrachtet ungünstigeren schulischen Voraussetzungen der ausländischen Jugendlichen zurückgeführt werden. Es gibt jedoch empirische Hinweise dafür, dass die formalen Bildungsqualifikationen (Schultyp und Zeugnisnoten) die schulische Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft nicht adäquat abbilden. Insbesondere scheint die formale Bildungsqualifikation von Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft im Verhältnis zu ihrer effektiven Leistungsfähigkeit im Durchschnitt tiefer zu liegen als bei den Schülerinnen und Schülern schweizerischer Herkunft (vgl. Haeberlin/Kronig/Imdorf 2001). Dies kann die geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Schulabgänger und Schulabgängerinnen zusätzlich schmälern, zudem aber auch die beruflichen Aspirationen der Jugendlichen im Berufsfindungsprozess dämpfen. Ein Projekt des Heilpädagogischen Instituts der Universität Freiburg befasst sich näher mit dieser Problematik (Haeberlin/Kronig/Imdorf 2001). Die Untersuchung geht der Frage nach, wie die Chancen auf einen Ausbildungsplatz durch die Faktoren nationale Herkunft, Geschlecht und Bildungsabschluss bestimmt werden. Mit Hilfe eines Konzeptes der (positiven und negativen) schulischen Fehleinschätzung werden dabei in einem ersten Schritt die formalen Bildungsqualifikationen auf ihre Zuverlässigkeit hin überprüft. In einem zweiten Schritt wird bei einer Stichprobe von rund 500 Jugendlichen untersucht, ob sich – bei vergleichbarer inhaltlicher Qualifikation – herkunftsspezifische und geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der erfolgreichen Lehrstellensuche beobachten lassen. Ferner wird überprüft, ob sich eine unterschiedliche formale Bildungsqualifikation – bei vergleichbarer inhaltlicher Qualifikation – auf die Berufswünsche und auf das Berufswahlverfahren von Jugendlichen auswirkt und ob sich dabei systematische Unterschiede zwischen ethnischen Minoritäten und Majoritäten sowie zwischen den Geschlechtern ergeben.[18]

Das Projekt «Lehrlingsselektion KMU» des Heilpädagogischen Instituts der Universität Freiburg hat u.a. die Benachteiligungen zugewanderter Schulabgänger und Schulabgängerinnen zum Thema und will deren Ursachen aus der Sicht der Lehrbetriebe untersuchen. Das

[18] Resultate werden im Rahmen des Forums Bildung und Beschäftigung des NFP 43 im Dezember 2003 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Projekt im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss» startet im Dezember 2003,[19] entsprechende Schlussresultate sind frühestens 2006 zu erwarten.

Beim Zugang zu Lehrstellen kann es zu weiteren direkten und indirekten Diskriminierungen kommen. So können bestimmte *Rekrutierungsverfahren* in Ausbildungsbetrieben indirekt diskriminierend wirken. Es ist häufig der Fall, dass Jugendliche aus der Familie oder aus dem Bekanntenkreis von Angestellten aus dem Betrieb als Lehrlinge angestellt werden. In einem Unternehmen beispielsweise, in dem vorwiegend Schweizerinnen und Schweizer oder vorwiegend Italienerinnen und Italiener beschäftigt sind, führt eine solche Rekrutierungspraxis dazu, dass Jugendlichen anderer Nationalitäten, z.B. solchen aus der Türkei, der Zugang zu diesem Lehrbetrieb erschwert wird. Andererseits muss gesagt werden, dass eine solche Rekrutierungspraxis für viele ausländische Jugendliche gerade auch eine Chance darstellt: Sie erhalten dank persönlicher Beziehungen Zugang zu diesem Betrieb. In jedem Fall sollen die Betriebe die Folgen solcher Rekrutierungspraxis im je spezifischen Kontext ihres Betriebs kritisch hinterfragen.

Als Stolperstein können sich auch die *Eignungstests* erweisen, die bei der Vergabe von Lehrstellen angewandt werden. Solche Eignungstests, seien es standardisierte oder betriebseigene, werden in zahlreichen Berufen und Betrieben eingesetzt. In der Regel ist das Schulwissen – insbesondere Mathematik und Sprachen – ein wichtiger Bestandteil dieser Tests. Besonders für Jugendliche, welche die obligatorische Schule nicht oder nur teilweise in der Schweiz absolviert haben, können solche Eignungstests eine grosse Hürde darstellen. Mangelnde Sprachkenntnisse können dabei zu einer doppelten Benachteiligung führen. Einerseits direkt im Hinblick auf die Bewertung der Sprachkompetenz, andererseits auch indirekt in der Beurteilung weiterer Fähigkeiten. So setzen häufig Mathematikaufgaben sehr gute Kenntnisse der Sprache voraus, in der sie abgefasst sind. Insbesondere aber prüfen die Tests vielfach vorhandenes Wissen und nicht das Lernpotenzial der Bewerbenden.

Aber nicht nur die Eignungstests sondern auch Vorurteile, die im Betrieb bestehen, führen dazu, dass ausländische Jugendliche grössere Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche haben. Ihr Handicap ist die Hautfarbe, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder allein der fremdländisch klingende Name. Wenn in einem Betrieb klare *Richtlinien über die relevanten Qualifikationen* fehlen, die bei der Anstellung der Auszubildenden anzuwenden sind, besteht Raum für Vorurteile.

Im Weitern bestehen in Betrieben auch *Tabubereiche*, in die bestimmte Gruppen von Jugendlichen von vornherein keinen Zugang erhalten. Diese Erfahrung machen zum Beispiel dunkelhäutige Jugendliche, die sich für eine Verkaufslehre bewerben.

Bezüglich der *gewählten Berufsfelder* bestehen grosse Unterschiede zwischen den Lehrlingen unterschiedlicher Nationalitäten (vgl. EDK 2000). Imdorf spricht in diesem Zusammenhang von «herkunftstypischen Berufen» (Imdorf 2001, 264). Die Gründe für diese herkunftsspezifische Berufsfindung sind künftig näher zu untersuchen. Es stellt sich die Frage, ob diese Unterschiede eher auf die Präferenzen und die traditionellen Vorstellungen der Jugendlichen zurück gehen oder ob sie in einem segmentierten Berufsbildungsmarkt liegen, der Ausbildungsplätze nach den Kriterien Schulerfolg, Nationalität und Geschlecht zuweist.

Überdurchschnittlich viele ausländische Jugendliche wählen die Berufsbildungsform der *Anlehre*, die Ende der 1970er Jahre für vornehmlich praktisch begabte Jugendliche eingeführt wurde. Die Anlehre in ihrer bisherigen Form ist das niederschwelligste Angebot auf der Sekundarstufe II und verspricht wenig Erfolg im Hinblick auf berufliche Aufstiegs- und Weiterbildungschancen. Während bisherige Erklärungen für das Schulversagen von Migrantinnen und Migranten hauptsächlich von der Analyse statistischer Daten oder von der Einstellung der Familien der Jugendlichen ausgingen, untersucht eine Studie im Rahmen des NFP 43 «Bildung und Beschäftigung» (Stieger 2001, 2003) die starke Vertretung ausländischer Jugendlicher in einer Anlehre nun aus einer anderen Perspektive. Die Untersuchung will die unterschiedlichen Perspektiven der Adoleszenten selber beschreiben: Aufgrund welcher Kriterien erfolgt die Wahl der Berufsausbildung und wie wird diese von den jeweiligen Akteuren gedeutet? Denn sollten nicht ausschliesslich fehlende Ressourcen im kognitiven Bereich die Berufsbildungschancen bestimmen, sondern ebenso die besonderen Probleme der Adoleszenz, der Migration oder der Geschlechterzugehörigkeit, müssen diese spezifischen Ursachen erkannt werden, wenn adäquate Bildungsangebote für junge Migrantinnen und Migranten entwickelt werden sollen. Aus einer ersten Darstellung der Resultate geht etwa hervor, dass der Besuch einer Anlehre, obwohl er im Hinblick auf die weiteren beruflichen Perspektiven problematisch ist, aus der Sicht der Befragten auch positiv gewertet wird, also bedeutend ambivalenter beurteilt wird (vgl. Stieger 2003). Die Sichtweisen der Adoleszenten und die daraus entwickelten Strategien sind auch unter den sozial benachteiligten «auslän-

[19] «Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben – Integration und Ausschluss beim Übergang von der Schule in die Berufslehre». Projekt Nr. 69088, eingereicht von Urs Häberlin (Universität Freiburg).

dischen» Jugendlichen unterschiedlich. Die Differenzen weisen deutlich darauf hin, dass die bestehende Klassifizierung aufgrund nationalstaatlicher Zugehörigkeit hinterfragt werden muss.

Ausländische Jugendliche sind schliesslich auch *am Ausbildungsplatz* mit Schwierigkeiten und Diskriminierung konfrontiert, wie das Beispiel von B.K. aus Kosovo illustriert. Der 19-Jährige, der seit neun Jahren in der Schweiz lebt, wurde arbeitslos, weil er seine Lehre als Metallbauschlosser abbrach.

«Die Arbeit gefiel mir sehr. Dort waren aber Skinheads angestellt, da dachte ich, lieber aufhören, als Probleme bekommen. Danach habe ich keine Lehrstelle mehr gefunden.» (Stergiou 2000, 40)

Das Beispiel illustriert, dass eine erfolgreiche Integration von ausländischen Jugendlichen (und Erwachsenen) auch von Massnahmen begleitet werden muss, die rassistische Übergriffe verhindern und ein Klima schaffen, in dem auch antizipierte Diskriminierung oder antizipierter Rassismus nicht aufkommt.

3.3.2 Der Übergang von der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit

Wenn es um den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit geht, sind insbesondere die Bereiche angesprochen, in denen die aktive Arbeitsmarktpolitik der Arbeitslosenversicherung (ALV) ansetzt: bei der Arbeitsvermittlung, der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sowie der vorübergehenden Beschäftigung. Wer Leistungen der Arbeitslosenversicherung geltend machen will, muss bereit sein, sich an einer arbeitsmarktlichen Massnahme zu beteiligen.[20] Die in Artikel 59 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) aufgeführten Voraussetzungen für die Beteiligung an den Massnahmen gelten grundsätzlich für alle Versicherten, unabhängig von ihrer Nationalität. Bei Versicherten ausländischer Herkunft können sich indes Einschränkungen aufgrund der Art der Aufenthaltsbewilligung ergeben (vgl. seco 2000). Da nicht alle Bewilligungen zu einer uneingeschränkten Ausübung einer Erwerbstätigkeit in allen Branchen berechtigen, wird auch die Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen entsprechend eingeschränkt. Für Personen mit einer Jahresaufenthaltsbewilligung stehen beispielsweise die Programme zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit nicht offen, da eine B-Bewilligung in der Regel nicht zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit berechtigt. Entsprechende Einschränkungen ergeben sich auch für Personen aus dem Asylbereich. Asylsuchende, die bereits eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, gelten grundsätzlich in den ihnen offen stehenden Bereichen als vermittlungsfähig und können an den arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnehmen.

Weitere Einschränkungen ergeben sich aus der Rechtssprechung des Eidgenössischen Versicherungsgerichts (EVG), wonach die Grundausbildung und berufliche Besserstellung nicht Sache der Arbeitslosenversicherung ist. Dies betrifft insbesondere Versicherte ausländischer Herkunft, deren Asylgesuch gutgeheissen wurde. Sie können keinen Anspruch auf eine Wiedereingliederung in den in ihrem Heimatland ursprünglich erlernten Beruf erheben. Weiter bestehen für Versicherte ausländischer Herkunft Einschränkungen in Bezug auf die Teilnahme an Sprachkursen. Gemäss der Rechtssprechung des EVG darf die Arbeitslosenversicherung den Erwerb der Sprache im jeweiligen Sprachraum nur auf niedrigem Niveau und für eine begrenzte Dauer finanzieren.

An dieser Stelle sei kurz die Frage der *selbständigen Erwerbstätigkeit* von Migrantinnen und Migranten angesprochen. Im Zuge des Strukturwandels der Arbeitswelt und des hohen Anteils an arbeitslosen Personen ausländischer Herkunft wird vermehrt postuliert, dass die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit und die damit verbundene Schaffung neuer Arbeitsplätze einen wichtigen Beitrag zur Integration leisten kann. Es ist indes auch zu bedenken, dass die Gründung eines Unternehmens mit negativen Wirkungen in Bezug auf die Integration der Personen und ihr Umfeld verbunden sein kann, ist doch der Schritt in die Selbständigkeit auch immer mit ökonomischen Risiken verbunden. In der Schweiz ist wenig bekannt über die Unternehmen von Personen ausländischer Herkunft und die Rolle, die sie für die Integration von Migranten und Migrantinnen und ihre Gemeinschaften spielen. Diese Forschungslücke soll durch eine Studie im Rahmen des NFP 51 «Integration und Ausschluss» geschlossen werden.[21] Darin soll untersucht werden, inwiefern Unternehmen, die von Personen ausländischer Herkunft gegründet werden, Integrations- bzw. Ausschlussprozesse von Migranten und Migrantinnen fördern oder behindern. Erstens sollen die Gründe, die zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit führen, analysiert werden. Denn es stellt sich die Frage,

[20] Vgl. Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG). Das AVIG wurde 1995 einer grundlegenden Revision unterzogen. Zwei Kernpunkte des 1996 in Kraft getretenen revidierten Gesetzes sind die Intensivierung des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) und die Einrichtung von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Das AVIG wurde 2002 erneut einer Revision unterzogen, die per 1. Juli 2003 wirksam wurde.

[21] «Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz». Projekt Nr. 69098, eingereicht von Christian Suter (ETH Zürich / Universität Neuenburg) unter Mitarbeit von Renate Schubert (ETH Zürich), Anne Juhasz (Universität Neuenburg / Zürich) und Raphaela Hettlage (ETH Zürich).

ob Ausschlussmechanismen (ökonomische, institutionelle) dazu führen oder ob es sich dabei um einen Ausdruck sozialer Integration handelt. Zweitens sollen die Folgen untersucht werden, die sich aus der Unternehmensgründung für die Betroffenen und ihr Umfeld ergeben. Dabei ist von Interesse, ob sich aus der Unternehmensgründung Integrationsprozesse ergeben können und wie diese verlaufen. Von der Studie sind Erkenntnisse zu erwarten, die auch im Hinblick auf die Programme zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit im Rahmen des AVIG zu berücksichtigen sein werden.

Neben der Arbeitslosenversicherung verfolgt auch die *Sozialhilfe* das Ziel der beruflichen und sozialen Integration. Das Sozialhilfesystem der Schweiz befindet sich zur Zeit in einem Umbruch. Künftig soll der Integrationsauftrag der Sozialhilfe effizienter erfüllt werden und die knapper werdenden Mittel sollen verstärkt den in beruflich und sozialer Hinsicht integrationswilligen und integrationsfähigen Personen zukommen. Die Segmentierung in integrierbare und nichtintegrierbare Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger wird aktuell in einer Studie im Rahmen des NFP 51 untersucht.[22] Von der Studie kann erwartet werden, dass sie den Nachweis von Segmentierungspraktiken in der Sozialhilfe erbringt und ihre Auswirkungen auf die betroffenen Klientinnen und Klienten aufzeigt. Es wird interessant sein, die Resultate im Hinblick auf die Bedeutung der Faktoren Nationalität und Herkunft näher zu beleuchten. Der Schlussbericht ist im Frühjahr 2006 zu erwarten.

Aus dem NFP 51 ist eine weitere Studie[23] zu erwarten, die gewisse Hinweise zur Bedeutung der Faktoren Nationalität und Herkunft in Bezug auf die Chancen einer nachhaltigen Integration in die Arbeitswelt geben kann. Die Studie an der Universität Bern untersucht u.a. die individuellen Auswirkungen prekärer Erwerbsarbeit auf Personen, die im Grenzbereich zwischen Integration und Ausschluss stehen, dass heisst, die immer wieder Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen, nicht aber ausgesteuert werden, da sie ausreichend erwerbstätig sind, um die Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu erneuern.

Die Leistungsfähigkeit des Systems der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Integration von Ausländerinnen und Ausländern wird in einer Studie[24] des Büro BASS im Rahmen des NFP 51 untersucht. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Sozialversicherungszweigen, die neben passiven Massnahmen (z.B. Geldzahlungen) auch aktive Massnahmen (z.B. Beratungen, Umschulungen etc.) einsetzen, wie dies bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) oder der Invalidenversicherung (IV) der Fall ist und die zur (Re-)Integration ins Erwerbsleben beitragen sollen. In der Studie wird u.a. danach gefragt, wie Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zu den Sozialversicherungen gewährt wird und inwiefern sie durch die Regelungen im Sozialversicherungsbereich indirekt diskriminiert werden und dadurch die integrative Funktion der Sozialversicherungen beeinträchtig wird. Analysiert wird auch, welche Erwartungen Ausländerinnen und Ausländer an die Sozialversicherungen haben und ob sie aus ihrer Sicht integrativ wirken.

Im Folgenden gehen wir auf die Probleme und Chancen ein, die für Arbeitssuchende ausländischer Herkunft bei der Vermittlung von Arbeit und bezüglich der Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen des AVIG bestehen können.

3.3.2.1 Stellenvermittlung

Bei der Stellenvermittlung handelt es sich um einen sensiblen Bereich im Übergang zum Arbeitsmarkt. Wenn staatliche oder private Stellenvermittlungsbüros, zum Teil auf Druck der Arbeitgeber, von den Stellensuchenden Merkmale erfassen, die nicht stellenrelevant sind, bewirkt dies eine Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Egger / Bauer / Künzi 2003). Folgende zwei Beispiele dokumentieren die Problematik:

Arbeitgegeber bekunden gegenüber dem Arbeitsamt, dass sie keine Leute aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien als Stellenbewerber wünschen. Dieses übernimmt die Ausgrenzung und kennzeichnet auf seiner Liste der offenen Stellen jene Ausschreibungen, die mit dieser Auflage verbunden sind (Angst 2001, 58).

Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) der Stadt Zürich schreibt eine Stelle im Gastgewerbe aus. Dies mit dem Hinweis, dass eine Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich ist (Sambuc 2001, 9).

Im Rahmen der Evaluation des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) unter der Federführung des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) wurde auch die Qualität der Regionalen Arbeitsvermittlungs-

[22] «Sozialhilfe in der Schweiz: Integration und Ausschluss durch Segmentierung von Klienten und Klientinnen». Projekt Nr. 69197, eingereicht durch Ueli Mäder (Universität Freiburg).
[23] «Neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung in der Schweiz? Eine soziologische Studie zur Beziehung zwischen sozialer Identität und dem Wandel in der Arbeitswelt». Projekt Nr. 69076, eingereicht von Chantal Magnin (Universität Bern).
[24] «Die Möglichkeiten der Sozialen Sicherheit bei der Integration von Ausländerinnen und Ausländern». Projekt Nr. 69220, eingereicht durch Stefan Spycher (Büro BASS).

Tabelle 6: Qualitative Umfrage der EKA bei Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

	Ja	*Nein*	*Antworten total*
Integrations- und Sprachkurse*			
Angebot von speziellen Integrations- oder Sprachkursen	10	0	10
Werden diese Angebote als genügend erachtet?	7	3	10
Zielgruppenspezifische Berufsberatung			
Spezielle Merkblätter für Ausländer/innen	4	6	10
Spezialisierung des Beratungspersonals auf bestimmte Migrantengruppen	3	7	10
Arbeit mit Mediatoren/Mediatorinnen	3	7	10
Weitere Angebote im Bereich Berufsberatung		Organisation von BIZ-Tag	
Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung			
Sensibilisierung der RAV-Mitarbeitenden	9	1	10
Spezielle Verhaltensrichtlinien («Codes of Practice»)	3	7	10
Einschätzung des Angebots generell**			
Werden die Angebote insgesamt als genügend erachtet?	4	6	10

Quelle: Sekretariat EKA
Basis: Zufällig ausgewählte RAV in den Kantonen AI, BE, BS, FR, GE, GL, GR, SO, VS und ZH.
* Kommentare: Angeboten werden v.a. Sprachkurse (inkl. Alphabetisierungskurse). Meist werden dabei auch praktische Dinge aus dem Alltag vermittelt (z.B. Bahntickets lösen). Die RAV bieten nicht alle selbst Kurse an, vermitteln aber Kursplätze bei privaten Anbietern. Als ungenügend wird das Angebot im niederschwelligen Bereich bewertet.
** Kommentare: Bei Angeboten für Leute mit wenig Deutschkenntnissen wird Handlungsbedarf gesehen. Mehr Geld sollte für ÜbersetzerInnen zur Verfügung gestellt werden. Andere PartnerInnen (Gewerkschaften, Unternehmen) sollten aktiver werden. Grundsätzlich sollten mehr Stellen geschaffen werden.

zentren (RAV) untersucht. Aus den Studien ergeben sich vereinzelt Hinweise zur Situation von Stellensuchenden ausländischer Herkunft im Kontakt mit den RAV. Die Untersuchung von Hunold (1998) zeigt deskriptiv Unterschiede zwischen in- und ausländischen Stellensuchenden auf, was die Nutzung und Beurteilung des Beratungsangebotes der RAV betrifft. So nehmen registrierte Arbeitssuchende ausländischer Herkunft häufiger Beratungsgespräche in Anspruch als Schweizer Arbeitslose. Dies kann jedoch damit erklärt werden, dass Personen mit geringerer Qualifikation und Bildung generell eine intensivere Betreuung benötigen. Die Befragung von Stellensuchenden ergab weiter, dass die Erstgespräche mit Ausländerinnen und Ausländern von kürzerer Dauer waren (wie generell solche, die mit tiefer qualifizierten Personen geführt werden). Bei einer überwiegend positiven Beurteilung äusserten sich Stellensuchende mit einer Niederlassungsbewilligung etwas kritischer zu den Personalberaterinnen und -beratern als die Vergleichsgruppe. Als Gründe wurden mangelnde Kompetenz, ungenügende psychische Unterstützung und unzulängliches Verständnis für die persönlichen Anliegen genannt.

Es kann angenommen werden, dass für Ausländerinnen und Ausländer spezifische Barrieren im Kontakt mit den RAV bestehen können, die sich negativ auf die Wirksamkeit der Leistungen der RAV auswirken. Dies kann die Sprache sein, das Misstrauen gegenüber staatlichen Stellen oder das mangelnde Vertrauen in die interkulturellen Verständigungsmöglichkeiten. Spezifische Probleme bestehen auch für neu in die Schweiz zugezogene oder bildungsferne Stellensuchende. Mit welchen Massnahmen die öffentlichen Stellenvermittlungszentren auf diese Probleme und die sich daraus ergebenden spezifischen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund reagieren, ist nicht systematisch dokumentiert. Das Sekretariat der EKA hat aus diesem Grund im Sommer 2003 eine nichtrepräsentative Umfrage zu zielgruppenspezifischen Angeboten der RAV durchgeführt. Von den gesamtschweizerisch zur Zeit bestehenden 121 RAV wurden zehn zufällig ausgewählte Stellen in zehn Kantonen der Deutsch- und Westschweiz befragt.

Die Ergebnisse der qualitativen Umfrage (*Tabelle 6*) können in keinem Fall generalisiert werden. Sie können jedoch dazu beitragen, die Diskussion über die Chancen und Probleme von Arbeitslosen ausländischer Herkunft im Bereich der Arbeitsvermittlung zu fördern. So ist beispielsweise bemerkenswert, dass neun von zehn Stellen der Gefahr der Diskriminierung von Stellensuchenden mit Migrationshintergrund mit sehr weichen Massnahmen begegnen (Sensibilisierung der Mitarbeitenden), jedoch nur drei davon über Richtlinien verfügen, welche das Personal zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten.

3.3.2.2 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Bei den aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen kann zwischen Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unterschieden werden.[25] Im breiten Spektrum der Bildungsmassnahmen werden folgende Programme und Kurse angeboten[26] (vgl. Frölich/Lechner/Steiger 2002):

- **BASISPROGRAMME** sollen den Umgang mit der Erwerbslosigkeit und die Stellensuche erleichtern. Die Kurse sind von eher kurzer Dauer und werden in der Regel in einer frühen Phase der Arbeitslosigkeit besucht. Sie vermitteln hauptsächlich Basiskenntnisse für die Stellensuche, so z.B. das Erstellen von Bewerbungsdossiers oder das Führen von Bewerbungsgesprächen. Vielfach wird von den Kantonen ein einziges Basisprogramm angeboten, das nach verschiedenen Qualifikationsstufen variiert und in verschiedenen Migrationssprachen angeboten wird.

- **PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE KURSE** richten sich an Personen, die aufgrund ihrer Persönlichkeit oder fehlender beruflicher Qualifikationen schwierig vermittelbar sind. Sie wenden sich ausserdem an Personen, die eine intensive Betreuung zur Entwicklung einer Bewerbungsstrategie benötigen.

- **KURSE ZUM ERWERB VON GRUNDQUALIFIKATIONEN** sind primär für bildungsungewohnte Stellensuchende gedacht. Häufig handelt es sich hier um Kurse, bei denen das Erlernen der Ortssprache im Zentrum steht, und die darum vor allem von Stellensuchenden ausländischer Herkunft besucht werden. Das Angebot reicht von Alphabetisierungskursen hin zu Sprachtraining im Arbeitsumfeld. Zum Teil vermitteln die Kurse auch fachliche Kenntnisse und berufliche Grundqualifikationen.

- **SPRACHKURSE.** Darunter fallen in erster Linie Kursangebote zum Erlernen und Vertiefen der Ortssprache. Weiter werden entsprechend dem Berufsumfeld der Stellensuchenden Fremdsprachenkurse vermittelt.

- **INFORMATIKKURSE.** Hierbei handelt es sich einerseits um allgemeine Grund- und Aufbaukurse zu den gängigen Informatikanwendungen wie auch um fachspezifische Kurse, die als berufsspezifische Weiterbildung betrachtet werden können.

- **BERUFSSPEZIFISCHE AUS-, WEITERBILDUNGS- UND UMSCHULUNGSPROGRAMME.** In diesem Bereich gibt es ein breites Spektrum von Massnahmen. Einerseits bestehen Programme, welche den Stellensuchenden ermöglichen sollen, ohne Vorkenntnisse oder als Hilfskraft in ein berufliches Feld (z.B. Gastgewerbe, Gesundheitsbereich etc.) einzusteigen. Daneben dienen die Massnahmen der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung im angestammten Berufsumfeld.

- **KURSE ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT** sollen die Vorbereitung zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit unterstützen.
  Neben den Bildungsmassnahmen stehen den Stellensuchenden Beschäftigungsmassnahmen offen. Als solche gelten sowohl Programme zur vorübergehenden Beschäftigung als auch berufsorientierte Praktika (vgl. Frölich/Lechner/Steiger 2002).

- **PROGRAMME ZUR VORÜBERGEHENDEN BESCHÄFTIGUNG («BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMME»)** dauern in der Regel drei bis sechs Monate und werden vorwiegend im öffentlichen Sektor und bei privaten Nicht-Profit-Organisationen angeboten. Sie dienen weniger der Aus- oder Weiterbildung der Teilnehmenden, sondern wollen primär die (Re-)Integrationsfähigkeit in die Erwerbstätigkeit fördern. Bei den angebotenen Beschäftigungsplätzen handelt es sich einerseits um individuelle Einsatzplätze in einem gewöhnlichen Arbeitsumfeld (z.B. einer Verwaltung, einer gemeinnützigen Organisation), andererseits um kollektive Einsatzplätze, die speziell zur Beschäftigung von arbeitslosen Personen geschaffen wurden (z.B. Werkstätten, Recyclingstätten etc.).

- **BERUFSPRAKTIKA** richten sich in erster Linie an jüngere Personen ohne Berufserfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und sollen helfen, Kontakte zur Arbeitswelt aufzubauen.

Wie weiter vorne erwähnt (siehe 3.3.2), können sich für Stellensuchende ausländischer Herkunft abhängig von ihrem Aufenthaltsstatus gewisse Einschränkungen in Bezug auf die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen ergeben. Darüber hinaus stellt sich die Frage, in welcher Art und mit welchem Erfolg die arbeitsmarktlichen Massnahmen zur (Re-)Integration von Stellensuchenden ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt beitragen.

[25] Die aktive Arbeitsmarktpolitik kennt weitere Massnahmen und Instrumente, welche nicht i.e.S. als aktive arbeitsmarktliche Massnahme gelten, so der Zwischenverdienst, Subventionen für gefundene Dauerarbeitsstellen oder Massnahmen zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit.
[26] Die Einteilung des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) differenziert zwischen 16 unterschiedlichen Angeboten im Bereich der Bildungsmassnahmen. Diese lassen sich wiederum in unterschiedlicher Weise gruppieren. Wir wählen für die Darstellung der Massnahmen eine eigene Kategorisierung.

Seit 1998 wird der Vollzug des AVIG im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) systematisch evaluiert.[27] Die Studien im Rahmen des ersten Evaluationsprogramms haben in erster Linie die Gesamtwirkung der unterschiedlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen untersucht. Vereinzelt lassen die Studien Rückschlüsse auf herkunftsspezifische Muster der Beteiligung an den Massnahmen zu und enthalten eine Einschätzung zur Wirksamkeit der arbeitsmarktlichen Massnahmen bei Stellensuchenden ausländischer Herkunft (z.B. Lalive d'Epinay/Zweimüller 2000; Gerfin/Lechner 2000; Martinovits-Wiesendanger/Ganzaroli 2000).[28]

Dass zwischen in- und ausländischen Arbeitssuchenden zahlreiche Unterschiede bestehen, was die Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen betrifft, liegt auf der Hand. Die Teilnahme an einer Massnahme ist abhängig vom Qualifikationsprofil der Arbeitssuchenden und dieses unterscheidet sich pauschal betrachtet zwischen in- und ausländischen Arbeitslosen. So ist es wenig erstaunlich, dass Ausländerinnen und Ausländer im Bereich der Bildungsmassnahmen überdurchschnittlich häufig Sprachkurse besuchen, umgekehrt aber in Informatikkursen untervertreten sind (wie generell tiefer qualifizierte Personen in Informatikkursen untervertreten sind). Interessanter ist indes die Frage, wie sich die Teilnahme an den arbeitsmarktlichen Massnahmen auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit bei ausländischen Stellensuchenden auswirkt. Dies einerseits im Vergleich mit ausländischen Stellensuchenden, die nicht an der Massnahme teilnehmen, andererseits im Vergleich mit gleich qualifizierten inländischen Stellensuchenden, die ebenfalls an der Massnahme teilnehmen. Lalive d'Epinay/Zweimüller (2000) haben den Einfluss der arbeitsmarktlichen Massnahmen sowie der Anspruchsregeln auf Arbeitslosenentschädigung auf die Dauer der Arbeitslosigkeit untersucht. Sie haben u.a. festgestellt, dass gelernte ausländische Arbeitskräfte zwar signifikant höhere Chancen haben, eine Stelle zu finden als un- oder angelernte Stellensuchende ausländischer Herkunft. Der Vorsprung, der sich aus der höheren Qualifikation ergibt, ist bei ausländischen Arbeitskräften indes geringer als bei Schweizerinnen und Schweizern. Dies lässt darauf schliessen, dass ausländische Arbeitskräfte ihre erworbenen Qualifikationen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt aufgrund anderer Hindernisse schlechter umsetzen können als einheimische Arbeitskräfte. Oder auch, dass sie in Bereichen des Arbeitsmarktes tätig sind, in denen berufliche Qualifikation eine geringere Rolle spielt. So hat sich bei den ausländischen Frauen gezeigt, dass zwischen ungelernten und gelernten Arbeitssuchenden gar kein signifikanter Unterschied bezüglich der Jobchancen besteht.

Interessante Resultate ergeben sich bezüglich der Wirkung der unterschiedlichen arbeitsmarktlichen Massnahmen bei Ausländerinnen und Ausländern. Zum Teil lassen sich Wirkungen beobachten, die in eine andere als die erwartete Richtung gehen. Lalive d'Epinay/Zweimüller (2000) stellen beispielsweise fest, dass ausländische Männer, die einen Basiskurs bzw. einen Sprachkurs besuchen, nach Beendigung der Massnahme geringere Jobchancen haben als Ausländer, die nicht daran teilnehmen. Derselbe Sachverhalt zeigt sich betreffend der Sprachkurse, schwach signifikant, auch bei ausländischen Frauen.[29] Die Autoren der Studie sehen eine mögliche Erklärung für diesen Sachverhalt in der Stigmatisierung. Demnach würde die Teilnahme an der arbeitsmarktlichen Massnahme als negatives Signal interpretiert. Anders als bei den Bildungsprogrammen wirkt sich die Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm sowohl bei ausländischen Frauen als auch bei Männern nach der Beendigung stark positiv auf die Chance aus, der Arbeitslosigkeit zu entkommen.[30]

Die Wirkungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen wurden im Rahmen einer ökonometrischen Analyse untersucht. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich die beobachteten Wirkungen zum einen auf die Massnahme selbst zurückführen lassen. Sie können aber auch mit weiteren Faktoren zusammenhängen, die in der ökonometrischen Analyse entweder nicht berücksichtigt werden oder nicht berücksichtigt werden können (z.B. die Motivation der Stellensuchenden, ihr soziales Netzwerk, die Qualität der Auswahl der geeigneten Massnahmen durch die RAV[31] etc.). Um die

[27] Im Rahmen eines ersten grossangelegten gesamtschweizerischen Evaluationsprogramms wurde 1989 und 1999 die Effektivität der arbeitsmarktlichen Massnahmen untersucht. Die Evaluationsberichte wurden in der Studienreihe «seco publikationen, Arbeitsmarktpolitik» veröffentlicht. Zwischenzeitlich wurden weitere Evaluationen durchgeführt, welche auf den Ergebnissen der ersten Evaluationsrunde aufbauen (u.a. Frölich/Lechner/Steiger 2002; CGEY 2000).

[28] Die Wirkung der arbeitsmarktlichen Massnahmen wurde im Hinblick auf Stellensuchenden ausländischer Herkunft nicht systematisch evaluiert. Eine vertiefte Sekundärauswertung des bestehenden Materials aus den Evaluationsstudien könnte interessante Hinweise zu Problemen und Chancen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ausländische Stellensuchende geben.

[29] Bei Schweizerinnen und Schweizern bewirkt der Besuch eines Basiskurses bzw. eines Sprachkurses keine signifikate Veränderung der Jobchancen gegenüber Arbeitssuchenden, welche keinen Basis- bzw. Sprachkurs besuchen.

[30] Bei den Schweizer Teilnehmern und Teilnehmerinnen zeigen die Beschäftigungsprogramme zwar auch eine positive Wirkung, allerdings eine nicht bzw. schwach signifikante.

[31] Zur Frage, wie die Zuweisung zu den geeigneten arbeitsmarktlichen Massnahmen und damit die Wirkung der Massnahmen verbessert werden kann, hat das seco eine Studie in Auftrag gegeben. Darin wird die Möglichkeit eines statistischen Systems zur Unterstützung des Auswahlprozesses geprüft. Frölich/Lechner/Steiger (2001) zeigen auf, dass die zum Teil unbefriedigende Wirkung der arbeitsmarktlichen Massnahmen nicht auf die Massnahmen an sich zurückzuführen sind, sondern zum Teil auf die nicht optimale Zuweisung der Stellensuchenden zu den Massnahmen. Mittels der «statistisch assistierten Programmselektion» (SAPS) sollen die Arbeitsmarktchancen für die stellensuchende Person bei einer Teilnahme an den unterschiedlichen Massnahmen geschätzt und geeignete bzw. nicht geeignete Massnahmen ausgewiesen werden. Bei der Berechnung der Prognosen wird auf Charakteristiken abgestellt, welche die Stellung der Person auf dem Arbeitsmarkt beschreiben, darunter Faktoren wie Aufenthaltsstatus oder Sprache.

spezifischen Probleme und Chancen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf Arbeitsuchende ausländischer Herkunft detailliert aufzuzeigen, ist eine Vertiefung der bestehenden Untersuchungen notwendig.

3.4 Problemfelder «auf dem Markt»

Eine wichtige Bedeutung kommt den Mechanismen von Integration und Ausschluss «auf dem Arbeitsmarkt» selbst zu. Kritisch zu beleuchten ist in einem ersten Schritt insbesondere die Anstellungs- und Beförderungspraxis in den Betrieben. Der Zugang zu Stellen und die Möglichkeit, intern aufzusteigen, werden ihrerseits von den Weiterbildungsmöglichkeiten stark beeinflusst.

3.4.1 Anstellung

Ausschlaggebend für einen Anstellungsentscheid muss in der Regel die individuelle Qualifikation der Bewerbenden sein. Mangelnde Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkompetenz wirkt sich daher negativ auf die Chancen einer Anstellung aus. Auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus wirkt erschwerend. Hinzu kommen Mechanismen der Selbstbeschränkungen durch die ausländischen Stellensuchenden selbst. Neben diesen Faktoren verbaut Diskriminierung bestimmten Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003). Studien für das Ausland belegen, dass das Ausmass von Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsmarkt beträchtlich ist (vgl. Zegers de Beijl 2000). Die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) standardisierten sogenannten «direkten Diskriminierungs-Tests» ergaben für die untersuchten europäischen Staaten, dass im Schnitt in einem von drei Anstellungsverfahren diskriminiert wird. Für die Schweiz wurde eine vergleichbare Studie, die sich am Vorgehen der IAO orientiert, vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien erarbeitet (vgl. Fibbi/Kaya/Piguet 2001). Die Studie geht der Frage nach, welchen Schwierigkeiten junge Erwerbstätige ausländischer Herkunft auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt begegnen und ob diese Schwierigkeiten ausschliesslich der ausländischen Herkunft zuzuschreiben sind. Sie wird auf die Frage antworten, ob Chancengleichheit im Zugang zur Schul- und Berufsausbildung ausreicht, um Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt sicher zu stellen und ob die schulischen Leistungen der jungen Migrantinnen und Migranten vom Arbeitsmarkt auch gewürdigt werden. Dabei will die Studie nicht nur allfällige Diskriminierung durch den Arbeitsmarkt aufdecken, sondern auch zeigen, ob eine solche von der Wirtschaftsbranche, der Grösse eines Betriebes, der Region, u.a.m. abhängt. Die Resultate der Studie werden im Herbst 2003, u.a. an der Jahrestagung der EKA, vorgestellt.

Bereits die Verfahren der *Personalsuche* können indirekt diskriminierend wirken, und oftmals sind sich die Betriebe dessen nicht bewusst. Wenn Stellen ohne Ausschreibung mit Personen aus dem Familien- und Freundeskreis der bereits Beschäftigten besetzt werden, bewirkt dies, dass bestimmten Nationalitäten, die nicht schon im Betrieb arbeiten, der Zugang zu diesem Betrieb stark erschwert wird. Eine Befragung von jungen Erwachsenen der zweiten Generation italienischer und spanischer Herkunft hat ergeben, dass rund 3 von 10 Jugendlichen über persönliche Beziehungen oder mit Hilfe ihrer Eltern eine Anstellung erhalten, in etwa gleich viele, wie bei den einheimischen Jugendlichen (Bolzman/Fibbi/Vial 2003a). Mehr als die Hälfte kamen via Stellenausschreibung, Spontanbewerbung oder Stellenvermittlung zu ihrer Stelle. Die Autorinnen und Autoren der Studie ziehen daraus den Schluss, dass die Anstellung dieser Jugendlichen vermutlich nicht durch Diskriminierung behindert wird. Diese Schlussfolgerung darf indes nicht pauschalisiert werden, bezieht sich doch die Aussage auf zwei etablierte Gruppen von Migrantinnen und Migranten. Wie der Zugang zur Arbeitswelt für die Angehörigen der zweiten Generation der «neuen» Migrationsstaaten verläuft, wird erst noch zu untersuchen sein.

Ausschlussmechanismen bei der Anstellung spielen sich auf verschiedenen Stufen des *Bewerbungsverfahrens* ab. In den Untersuchungen der IAO wurden sie am häufigsten bereits beim Erstkontakt nachgewiesen. Stellensuchenden mit fremdländisch klingenden Namen wird etwa mitgeteilt, die Stelle sei bereits vergeben, obwohl dies nicht der Fall ist. Schliesslich kommt es auch bei der Bearbeitung der Bewerbungsdossiers, bei den Bewerbungsgesprächen und der Auswertung der Gespräche zum Ausschluss, wenn Kriterien angewandt werden, die nicht stellenrelevant sind.

3.4.2 Beförderung

Wie der Zugang zu Beschäftigung wird auch die Aufstiegsmobilität der Ausländerinnen und Ausländer durch ungenügende Ausbildung und Berufserfahrung, befristete Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen und durch Diskriminierung behindert. Beim Zugang zu Positionen innerhalb von Betrieben sind zum Teil ähnliche Diskriminierungsmuster zu beobachten wie bei der Anstellung. Ebenfalls ein selbstbeschränkendes Verhalten durch die Minderheiten kann bei der Beförderung eine wichtige Rolle spielen (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003).

Gegenüber schweizerischen Arbeitnehmenden sind ausländische Arbeitskräfte – pauschal betrachtet – in beruflichen Positionen ohne leitende Aufgaben übervertreten, was Ausdruck ihrer geringeren beruflichen Mobilität

ist. Wie Flückiger/Ramirez (2003) gezeigt haben, ist ein grosser Teil dieser Ungleichheiten darauf zurückzuführen, dass die beiden Gruppen über unterschiedliche individuelle Qualifikationen, insbesondere Bildung und Berufserfahrung, verfügen.[32] Auch bei gleichen individuellen Qualifikationen haben ausländische Arbeitskräfte jedoch geringere Chancen, eine höhere Position zu erreichen, wie etwa am Beispiel der Grenzgängerinnen und Grenzgänger gezeigt werden kann. Sie sind im Hinblick auf die individuellen Qualifikationen und kulturellen Merkmale weitgehend mit Schweizer Arbeitnehmenden vergleichbar und müssten demnach eine ähnliche hierarchische Stellung erreichen, was nicht der Fall ist. Wenn Grenzgängerinnen und Grenzgänger nach dem selben Muster befördert würden wie Schweizerinnen und Schweizer, so müssten 36 Prozent von ihnen in Positionen mit leitenden Aufgaben tätig sein, es sind aber nur 29 Prozent.

3.4.3 Kündigung

Nicht nur Barrieren beim Zugang zur Erwerbstätigkeit, auch eine Kündigung führt dazu, dass Arbeitskräfte von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen werden (vgl. Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003). Ausländische Arbeitskräfte können Opfer von diskriminierenden Kündigungen sein, wie folgende zwei Beispiele illustrieren:

Eine Westschweizer Firma kündigt drei Mitarbeitern schwarzer Hautfarbe die Stelle, mit dem Hinweis, dass in den Filialen, in denen schwarze Mitarbeiter tätig seien, Waren gestohlen worden seien (Geiser 2001, 4).

Einer Arbeitnehmerin im Kanton Thurgau wird gekündigt, weil sie dem in der Betriebsverordnung verankerten Verbot, ein Kopftuch zu tragen, nicht Folge leisten wollte (Geiser 2001, 4).

Der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung wurde Ende der 1980er Jahre in der Schweiz wesentlich dadurch ausgebaut, dass die zulässigen Gründe für eine Kündigung eingeschränkt wurden. So ist eine Kündigung aufgrund persönlicher Eigenschaften, die weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, noch das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen (so z.B. die ethnische Zugehörigkeit) missbräuchlich. Diesen Missbrauch nachzuweisen, ist jedoch häufig schwierig. So wurde im ersten Beispiel vor Gericht argumentiert, dass die Kündigung im Rahmen eines Personalabbaus ausgesprochen worden sei. Im zweiten Fall geraten die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) in Konflikt mit den Bestimmungen der Betriebsordnung.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass ausländische Arbeitskräfte häufig in vertraglich nicht abgesicherten Arbeitsverhältnissen tätig sind und demnach über gar keinen Kündigungsschutz verfügen.

3.4.3.1 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung

Benachteiligungen bei der beruflichen Weiterbildung begrenzen die Möglichkeit, das eigene Humankapital auszubauen, und beeinflussen die Chancen bei der Beförderung oder auf einen Stellenwechsel in negativer Weise. Mit andern Worten, sie schränken die Möglichkeiten der beruflichen Mobilität stark ein. Aus diesem Grund sind die Ungleichstellungen und Probleme, die bei der beruflichen Weiterbildung bestehen können, kritisch zu beleuchten.

Bei der beruflichen Weiterbildung müssen grundsätzlich zwei Formen unterschieden werden, die je eine unterschiedliche Zielsetzung verfolgen (Buchmann et al. 1999):

- **BERUFSORIENTIERTE WEITERBILDUNG.** Es handelt sich dabei um Weiterbildung im Sinne einer beruflichen Erstausbildung (nachgeholte Berufsausbildung), einer zusätzlichen Berufsausbildung (Umschulung) oder einer weiterführenden Berufsausbildung (höhere Berufsausbildung). Diese Weiterbildungen führen zu einem rechtlich anerkannten Berufsabschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe und sind mit grossen finanziellen und zeitlichen Kosten verbunden.

- **QUALIFIKATIONSORIENTIERTE WEITERBILDUNG:** Dies sind Angebote wie Kurse, Tagungen oder Workshops, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die für eine Anstellung oder Berufsausübung relevant sind. Dies können Sprachkurse sein, handwerklich-praktische Kurse, Führungskurse etc., die von verschiedensten Institutionen oder auch betriebsintern angeboten werden.

Wenn wir in diesem Bericht von beruflicher Weiterbildung sprechen, ist damit in erster Linie die qualifikationsorientierte Weiterbildung gemeint. In einem kurzen Exkurs soll auch die Nachholbildung angesprochen werden, die zu einer beruflichen Erstausbildung führt.

[32] Bei den niedergelassenen Arbeitskräften erklären die individuellen Qualifikationen 60 Prozent der Unterschiede in der hierarchischen Position, bei den Jahresaufenthalterinnen und -aufenthaltern 53 Prozent, bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern 39 Prozent.

Qualifikationsorientierte berufliche Weiterbildung

Zunächst zeigen sich in der Weiterbildungsbeteiligung erhebliche Unterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen erwerbstätigen Bevölkerung (siehe Kapitel 2.2). Wie stark sich Personen an Weiterbildung beteiligen, ist abhängig vom Bildungsstand, vom Alter der Personen, aber auch der Arbeitssituation und der Branche (vgl. BFS 2001). Da auch im Hinblick auf diese Faktoren grosse Unterschiede zwischen ausländischen und schweizerischen Erwerbspersonen bestehen, stellt sich die Frage: Welchen Einfluss hat allein die Nationalität einer Person auf die Teilnahme an Weiterbildung? Borkowsky (2003) hat diese Frage für die berufliche Weiterbildung untersucht. Die Forscherin ist dabei zum Schluss gekommen, dass die Nationalität einen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, der unabhängig ist von Bildungstand oder Beschäftigungssituation. Dasselbe gilt für die Tatsache, ob jemand die ursprüngliche Ausbildung in der Schweiz oder im Ausland absolviert hat.

Damit ist aber noch nichts ausgesagt über die Gründe für die geringere Beteiligung von Ausländerinnen und Ausländern an beruflicher Weiterbildung. Einerseits kann dies am Angebot liegen, in dem Sinne dass für Ausländerinnen und Ausländer kein adäquates Bildungsangebot besteht. Eine weitere Ursache kann sein, dass das Angebot aus bestimmten Gründen nicht zugänglich ist. Schliesslich ist es aber auch möglich, dass die Personen selbst der Weiterbildung einen geringeren Wert zumessen.

Diese drei Aspekte – ungenügendes Angebot, fehlender Zugang, mangelndes Interesse – spielen sowohl bei der beruflichen Weiterbildung ausserhalb der Betriebe als auch bei der betriebsinternen Weiterbildung eine Rolle.

Nachholbildung

Im Bereich der berufsorientierten Bildung besteht das Angebot der nachgeholten Berufsausbildung. Nach Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes können Personen zu einem solchen Abschluss zugelassen werden, die mindestens anderthalbmal so lange im entsprechenden Beruf gearbeitet haben als eine vorgeschriebene Lehrzeit beträgt. Im Rahmen einer Studie der Bildungsforscherin Regula Schräder-Naef werden zur Zeit die Auswirkungen der Nachholbildung auf die beruflichen Aufstiegschancen und das Einkommen untersucht (vgl. Schräder-Naef 2001, 2003). Dabei wird auch nach dem Einfluss der Nationalität gefragt. Grundsätzlich stellt der Gesetzesartikel für Ausländerinnen und Ausländer eine Chance dar, da sie oft eine langjährige berufliche Praxis aufweisen, ohne über einen entsprechenden anerkannten Abschluss zu verfügen. Die Erhebung bestätigt jedoch frühere Ergebnisse, wonach generell nur wenige Personen ohne nachobligatorische Bildung den Lehrabschluss nachholen: Mehrheitlich sind es Personen, die sich beruflich umorientiert haben und diese neue Berufserfahrung nachträglich zertifizieren lassen und darunter befinden sich nur wenig Ausländer. Wenn Ausländer eine solche Prüfung absolvieren, sind es fast ausschliesslich Männer. Positiv zu werten ist, dass Ausländerinnen und Ausländer, welche den Weg der Nachholbildung einschlagen, auf dem Arbeitsmarkt zu ähnlichen Einkommen gelangen wie Schweizer Absolventinnen und Absolventen und ebenso berufliche Positionen aufholen können. Indes hat Schräder-Naef festgestellt, dass ein flächendeckendes angemessenes Angebot an Nachholbildungsmöglichkeiten für Ausländerinnen und Ausländer fehlt.

4 Interventionsbereiche und Massnahmen

Aus einer problemorientierten Perspektive wurden im vorangehenden Kapitel die Problembereiche und die darin bestehenden Hürden beschrieben, die erwachsenen und jugendlichen Ausländerinnen und Ausländern den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. In diesem Kapitel werden aus einer handlungsorientierten Perspektive Interventionsbereiche und konkrete Massnahmen zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der beruflichen Mobilität vorgestellt. Dabei lassen sich drei Interventionsfelder unterscheiden. Das erste liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt (Kapitel 4.2). Das zweite setzt bei der Weiterbildung und Qualifikationsförderung und dem Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit an (Kapitel 4.3). Das dritte betrifft die Integration im betrieblichen Alltag (Kapitel 4.4).

Nachfolgend diskutieren wir zunächst, von welcher Perspektive die Massnahmen, welche die Integration von Ausländerinnen und Ausländern fördern, ausgehen können (Kapitel 4.1). Danach werden konkrete Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen entlang der drei oben genannten Interventionsfelder beschrieben. Diese Auslegeordnung bestehender und möglicher Massnahmen in den drei Interventionsfeldern kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Hierfür fehlt zur Zeit noch eine flächendeckende Bestandesaufnahme in der Schweiz. Weiter gehen wir auf Massnahmen ein, die über die einzelnen Interventionsfelder hinausgehen (Kapitel 4.5). Schliesslich werden Instrumente vorgestellt, welche die Förderung der Massnahmen und ihre Durchsetzung unterstützen können (Kapitel 4.6).

4.1 Integration fördern, Diskriminierung beseitigen

Die aufgezeigten Benachteiligungen von bestimmten Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern im Zugang zur Arbeitswelt und bei ihrer beruflichen Mobilität sind teilweise sachlich begründet und lassen sich auf ihre ungleichen Ausgangsbedingungen zurückführen. Zum Teil sind die Benachteiligungen Ausdruck einer direkten und indirekten Diskriminierung von ausländischen Arbeitskräften vor dem Arbeitsmarkt, im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt und auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erleichtert werden sollen, erfordert dies einerseits Massnahmen, welche Diskriminierungen beseitigen und andererseits Massnahmen, welche die Voraussetzungen der benachteiligten Gruppen für die Erwerbstätigkeit verbessern. Diese beiden Perspektiven stellen keine Alternativen dar, sondern bedingen bzw. ergänzen sich. Integration ist nicht möglich, solange diskriminierende Schranken bestehen. Allein die Beseitigung dieser Schranken führt indes nicht automatisch zur Integration. Vielmehr sind dazu positive Förderungsmassnahmen nötig, welche bestehende Ungleichheiten beseitigen. Für das Handeln auf der Ebene eines Betriebes heisst dies beispielsweise, dass diskriminierende Verfahren der Personalsuche und Personalauswahl verändert werden müssen. Andererseits sollen benachteiligte Gruppen gefördert und bei der Rekrutierung und Selektion gezielt angesprochen werden.

Die Studie «Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt» (Egger/Bauer/Künzi 2003) bespricht Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen aus der Perspektive der Beseitigung von diskriminierenden Schranken. Die Studie nimmt eine Bestandesaufnahme der Antidiskriminierungsmassnahmen in der Arbeitswelt vor, beschreibt Instrumente zur Umsetzung von Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen und beurteilt diese im Hinblick auf ihre Anwendung im schweizerischen Umfeld. Ausserdem werden Praxisbeispiele aus dem In- und Ausland vorgestellt. Die Studie bildet die Grundlage für die Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz», die bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) bezogen werden kann. Sie stellt einen Leitfaden für Betriebe dar, die aktiv an einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt mitarbeiten wollen, richtet sich an interessierte Fachkreise und an jene, die im Rahmen der Ausschreibung 2004 des Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» ein Projekt entwickeln möchten.

Nachfolgend wird auf die einzelnen Interventionsfelder im Bereich der Integration und die damit verbundenen Massnahmen eingegangen.

4.2 Jugendlichen den Einstieg erleichtern

Der Berufswahlprozess ist für alle Jugendlichen, ungeachtet ihrer Nationalität, eine entscheidende Phase auf dem Weg in das Berufsleben. Für neu zugezogene oder

anderssprachige Jugendliche und ihre Eltern ist eine gezielte Information und Beratung durch Schulen und Berufsberatungsstellen besonders wichtig (Kapitel 4.2.1). Mehr denn je ist heute eine nachobligatorische Ausbildung für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend. Der Übertritt in eine Lehre oder eine weiterführende Schule (Kapitel 4.2.3) kann durch Brückenangebote erleichtert werden (Kapitel 4.2.2). Um die Chancen von ausländischen Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt zu sichern, müssen Lehrbetriebe und Berufsfachschulen auf deren spezifische Situation eingehen. Notwendig sind auch flexible Modelle der Berufsbildung, etwa erweiterte Berufslehren mit Aufhol-Modulen für anderssprachige Jugendliche (Kapitel 4.2.4).

4.2.1 Berufswahl und Berufsberatung

Eine Ausbildung auf Sekundarstufe II ist in der Schweiz die Norm und mitentscheidend für die weiteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Jugendliche und ihre Eltern müssen für den hohen Stellenwert, welche Ausbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen in der Schweiz haben, sensibilisiert werden. Der Berufswahlprozess erfordert von den Jugendlichen, dass sie die eigenen Wünsche konkretisieren und dass sie diese mit den Rahmenbedingungen des Berufsbildungsmarkts und des Arbeitsmarkts in Einklang bringen. Eine klare und realistische Laufbahnplanung ist für den weiteren Erfolg der Jugendlichen in der Berufswelt von grosser Wichtigkeit. Die Jugendlichen brauchen dabei Unterstützung: sowohl in der Formulierung ihrer Wünsche als auch in der Einschätzung ihrer Fähigkeiten und in der Bewertung der für sie möglichen Laufbahn.

Information, Beratung und Begleitung von ausländischen Jugendlichen

Die Berufsberatung ist im Berufsbildungsgesetz geregelt. Sie richtet sich in erster Linie an Jugendliche bei der erstmaligen Schul- und Berufswahl, daneben aber auch an andere Zielgruppen, wie Behinderte oder Stellensuchende, die von einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) betreut werden. Da die Berufsberatung kantonal geregelt ist, bestehen grosse Unterschiede in den Leistungen (vgl. Inderbizin 1998). In der Berufsberatung von Jugendlichen ist es wichtig, dass vorhandene Laufbahnwünsche ernst genommen werden und dass – gerade auch bei neu eingereisten Jugendlichen – vorhandenes Wissen und Können berücksichtigt wird. Dies erfordert, dass die Beratenden befähigt werden, mit der spezifischen Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere solchen, die neu zugereist sind, kompetent umgehen zu können. Es erfordert weiter, dass Informationsmaterial zur Verfügung steht, das auf die spezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnitten ist.

- 1999 lancierte die EKA das Projekt **«BERUFLICHE ZUKUNFT DER MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN» BZM 2**, das vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II unterstützt wird. Im Rahmen des Projektes werden zunächst Schlüsselpersonen ausgebildet und vernetzt. Weiter wurde Informationsmaterial erarbeitet, so eine Dokumentation für Jugendliche und ihre Eltern zu den Möglichkeiten der Berufsbildung. Unter dem Dach des BZM 2 ist auch der **«VEREIN FÜR FREMDSPRACHIGE ELTERN UND BILDUNG»** tätig, der Elterninformationsabende organisiert. Mit ihrer Tätigkeit in Schulen, Quartiertreffpunkten und bei Migrantenorganisationen wollen die 14 Mediatorinnen und Mediatoren des Vereins, die 14 Sprachen repräsentieren, die Verständigung zwischen Lehrkräften und Lehrbetrieben einerseits und den Migrantenfamilien andererseits fördern.

- Unter dem Titel **«OHNE JOB – UND JETZT?»** hat die Stadt St. Gallen eine Broschüre für arbeitslose Jugendliche herausgegeben. Sie informiert über Angebote im Bereich Weiterbildung, Spezialisierung und Einführung in spezifische Berufe. Darüber hinaus verweist sie auf Institutionen, an die sich die Jugendlichen bei der Suche nach einer Lehrstelle oder einer Beschäftigung wenden können.

- Die Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern FABIA in Luzern konzipierte einen **WEITERBILDUNGSKURS FÜR LEHRPERSONEN** und erarbeitete Materialien für den Berufswahlunterricht, beides mit dem Ziel, für die spezifischen Probleme der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

- Das Projekt **«SNAP! WAS ARBEITEST DU?»** setzt auf die Vermittlung positiver Vorbilder bei den Jugendlichen. Rund 180 Jugendliche aus Klassen der Sekundarstufe I des Kantons Luzern beteiligten sich 2001/02 an dem Projekt. In kleinen Gruppen besuchten sie junge ausländische Berufsleute an ihrem Arbeitsplatz und dokumentierten mit Interviews und Fotografien ihren Lebensweg und Berufsalltag. Der Kontakt mit Menschen, die ihrer beruflichen Situation positiv gegenüberstehen und nicht immer eine gradlinige Lebensgeschichte aufweisen, soll den Jugendlichen Mut machen und sie für die Bedeutung einer qualifizierten Berufsausbildung sensibilisieren.

Berufswahlprojekte für junge Migrantinnen

Verschiedene Angebote im Bereich der Berufswahl- und Berufsfindung richten sich speziell an junge Frauen.

- Die interaktive CD-ROM **«CYBILLA»** der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten animiert Jugendliche, vor allem aber junge Migrantinnen, sich mit Berufen zu beschäftigen, die sie traditionellerweise vernachlässigen.

- Das Projekt **«FLYING WISNIÑAS»** des Bernischen Amtes für Berufsbildung will den jungen Migrantinnen «Vorbilder zum Kennenlernen» zur Seite stellen. Die flying wisniñas vermitteln den suchenden jungen Frauen Erfahrungen, die sie selbst als Migrantinnen im Berufsleben oder bei der Ausbildung gemacht haben. Sie unterstützen sie darin, Selbstbewusstsein aufzubauen und Selbsteinschätzung zu üben.

- Die Projekte **«MIGRANTINNEN ZWISCHEN SCHULE UND BERUF»** und **«LEHRSTELLEN FÜR MIGRANTINNEN»** der Ämter für Berufsberatung der beiden Basel unterstützen junge Migrantinnen bei der Berufswahl und darüber hinaus bei der Stellensuche. Junge Migrantinnen, die in der Schweiz eine Lehre gemacht haben, stellen sich für Gespräche und Motivationsverantstaltungen an Schulen zur Verfügung. Im Rahmen der Projekte wurde zudem ein Patinnen-Club aufgebaut, in dem Schweizerinnen und Migrantinnen vertreten sind. Diese Patinnen unterstützen junge Schulabgängerinnen oder junge Frauen ohne nachobligatorische Ausbildung individuell bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle. Die Patinnen sollen künftig durch ein Handbuch unterstützt werden.

- Der Verein NOSOSTRAS – WIR FRAUEN hat im Rahmen des Projekts **«WEGE ZEIGEN, BARRIEREN ÜBERWINDEN»** eine Laufbahnstelle für junge und erwachsene Migrantinnen eingerichtet. Die kostenlose Beratungsstelle vermittelt Informationen über Ausbildung und Arbeit, bietet Laufbahnplanung und Beratung in Deutsch, Spanisch, Portugiesisch, Französisch und Englisch.

- Dem Projekt vorausgegangen ist das Projekt **«SPRUNG IN DIE BERUFSWELT»** von NOSOSTRAS – WIR FRAUEN. Das Hauptziel des Projekts war es, junge Migrantinnen in ihrem Einstieg in die Berufswelt durch Informationsarbeit zu unterstützen. Die Informationen werden dabei in Form von insgesamt elf Radiosendungen in Spanisch, Portugiesisch und Deutsch aufbereitet, die in verschiedenen Lokalradios ausgestrahlt wurden, als CD's an Migrantinnenorganisationen weitergeleitet und via Internet verbreitet. In die Gestaltung und Produktion der Sendungen wurden junge Migrantinnen miteinbezogen, die dadurch auch einen Einblick in die technischen Aspekte der Radioproduktion erhielten.

- Im Projekt **«INCLUSO»** der Caritas Zürich werden junge Migrantinnen in ihrem letzten Schuljahr von erwerbstätigen Frauen als Mentorinnen begleitet. Sie vermitteln Kontakte, erarbeiten mit den jungen Frauen Bewerbungen und üben Vorstellungsgespräche.

- Im Rahmen des Lehrstellenprojekts 16+ der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten wurde das Vorbereitungsjahr **«LOG IN»** für junge Migrantinnen entwickelt, die erst als Jugendliche in die Schweiz zugezogen sind. Das Jahr soll begabten jungen Frauen ermöglichen, sich gezielt auf eine Ausbildung in technischer, naturwissenschaftlicher oder informationstechnologischer Richtung vorzubereiten. «Log in» wurde als Pilotprojekt an der Schule für Brückenangebote in Basel durchgeführt.

Information und Unterstützung für ausländische Eltern

Gerade die Eltern sind im Berufswahlprozess ihrer Kinder wichtige Ansprechpersonen, können diese aber aufgrund der geringen Kenntnisse des schweizerischen Ausbildungssystems oft nur ungenügend unterstützen. Obwohl sich bestimmte Projekte explizit auch an Eltern richten, besteht in diesem Bereich noch ein Defizit, wie auch im Expertenbericht der EDK (2000) beklagt wird.

- Die Broschüre **«WAS NACH DER SCHULE»** des Schweizerischen Verbands für Berufsberatung und der EKA richtet sich in erster Linie an Eltern von ausländischen Jugendlichen. Sie liegt in 14 Sprachen vor. Neben der Sensibilisierung für die Wichtigkeit von Bildung und Weiterbildung werden die konkreten Möglichkeiten der nachobligatorischen Bildung beschrieben und auch die Finanzierung von Ausbildungen besprochen.

- Ebenfalls das Projekt **BZM 2** zur verbesserten Integration anderssprachiger Jugendlicher in die Berufsausbildung legt starkes Gewicht auf die Unterstützung der Eltern (siehe Abschnitt «Information, Beratung und Begleitung von ausländischen Jugendlichen»).

- Das Projekt **«FREMDSPRACHIGE ELTERN BESUCHEN DIE BAM»** des Bernischen Amtes für Bil-

dungsforschung motivierte anderssprachige Eltern zum Besuch der Berner Ausbildungsmesse (BAM). Die Eltern von fremdsprachigen Oberstufenschülern wurden in ihrer Muttersprache an die BAM eingeladen. Dort standen ihnen Sprach- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler zur Verfügung, die sie durch die Messe begleiteten und Übersetzungsarbeit leisteten.

- Auch die Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA) in Luzern informiert an **ELTERNABENDEN** unter Beizug von interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern über Bedeutung und Möglichkeiten der Berufslehre und informiert die Eltern von Migrantinnen und Migranten über weiterführende Schulen und Brückenangebote.

4.2.2 Zwischenlösungen und Brückenangebote

Während die Berufsbildung in erster Linie in der Verantwortung des Bundes liegt, sind für die Organisation der Brückenangebote die Kantone verantwortlich. In den Empfehlungen des BBT werden die Rahmenbedingungen für die vom Bund unterstützten Angebote definiert und zudem Hinweise gegeben, wie die Integration der Jugendlichen mit Übergangsschwierigkeiten in die Berufsbildung verbessert werden kann.

Die Brückenangebote richten sich an Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren, die nach Abschluss der obligatorischen Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung eintreten können. Dieser Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung bereitet nicht nur neu eingereisten ausländischen Jugendlichen Schwierigkeiten, sondern auch hier geborenen Kindern aus Migrationsfamilien und Schweizer Jugendlichen mit Sprach- oder Bildungsdefiziten. Die Empfehlungen des BBT zu den Brückenangeboten beziehen sich daher grundsätzlich auf alle Jugendliche mit Übertrittschwierigkeiten (vgl. BBT 2000). Mit besonderen Problemen zu kämpfen haben aber insbesondere Jugendliche anderer Herkunftssprache, die im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz kommen. Bei der Aufnahme in Brückenangebote haben Jugendliche mit einer Niederlassungs- oder Jahresaufenthaltsbewilligung den Vorrang. Sie stehen aber auch Jugendlichen aus dem Asylbereich offen. Diesen Jugendlichen mit unsicherem Aufenthaltsstatus muss besondere Aufmerksamkeit zukommen. Auch wenn ihre soziale Integration nicht das Ziel ist, bieten Brückenangebote für sie eine sinnvolle Betätigung während ihres Aufenthalts und eine Chance für ihre berufliche Entwicklung nach der Rückkehr in ihre Heimat.

Das BBT unterscheidet bei den Brückenangeboten zwischen eher theoretisch angelegten Lösungen und eher praktisch ausgerichteten Angeboten, deren Dauer auf maximal zwei Jahre beschränkt ist. Als Grundelemente sollen alle Angebote die Sprachkenntnisse in der jeweiligen Landessprache verbessern, die Sozial- und Methodenkompetenz fördern und die Jugendlichen konkret auf das weitere Berufsleben vorbereiten.[33] Oberstes Ziel ist dabei die raschest mögliche Integration der Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung. Sie richten sich daher ausdrücklich nicht an Jugendliche, deren Motivation und Interesse für eine weitere Ausbildung gering ist. Die Bildungsangebote sollen die Jugendlichen zum Besuch einer Berufsausbildung oder zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit befähigen.

Damit die Jugendlichen auf ihrem höchstmöglichen Niveau in das Berufsbildungssystem oder den Arbeitsmarkt integriert werden können, wird der adäquaten Bewertung ihrer Leistungen grosse Bedeutung beigemessen. Insbesondere erstellen die Jugendlichen während dem Besuch des Angebotes eine individuelle Dokumentation über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und ein Sprachenportfolio.

Laut den Empfehlungen des BBT sollen Brückenangebote innerhalb der kantonalen Strukturen wenn möglich auf der Sekundarstufe II angesiedelt werden. Aufgrund der starken Bedeutungszunahme der Brückenangebote in den letzten Jahren fordert auch der Expertenbericht der EDK, dass diese Angebote als integraler Bestandteil der Sekundarstufe II gesehen werden sollen und vermehrt als Option und nicht als Notlösung verstanden werden. Dies erfordert einerseits eine gesetzliche Verankerung dieser Angebote und die Herstellung von Transparenz im Hinblick auf die zahlreichen Angebote (vgl. EDK 2000).

Im Folgenden werden die einzelnen Brückenangebote kurz beschrieben. Dabei wird auch auf ausgewählte Projekte verwiesen.[34]

Schulisch ausgerichtete Angebote

Zu unterscheiden sind einerseits Integrationsklassen, an denen sich der Bund finanziell beteiligen kann, und Angebote wie zehnte Schuljahre oder Berufsvorbereitungsklassen, die gemäss der bisherigen Gesetzge-

[33] Zur Konkretisierung dieser Bereiche siehe BBT 2000.
[34] Eine Teilübersicht über konkrete Angebote im Bereich niederschwelliger Angebote findet sich auf folgenden Webpages: www.dbk.ch und www.berufsberatung.ch.

bung von einer Mitfinanzierung durch den Bund ausgeschlossen und Sache der Kantone sind.

Integrationskurse

Integrationskurse richten sich in erster Linie an spät immigrierte anderssprachige Jugendliche und werden in den meisten Kantonen angeboten. Sie dauern zwischen einem und zwei Jahren und umfassen in der Regel 28 bis 36 Wochenlektionen. Im Falle von zweijährigen Kursen beinhalten sie zu gewissen Teilen auch praktische Tätigkeiten. Kernelemente der Ausbildung sind das Erlernen der Ortssprache, die Verbesserung der schulischen Kenntnisse, das Kennenlernen der Umgebung und der schweizerischen Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Wichtiger Bestandteil ist das Thematisieren kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten, was elementar ist für das Verständnis und die Dialogfähigkeit im persönlichen und beruflichen Umfeld. Als Beispiele können u.a. die folgenden Projekte genannt werden:

- Das Projekt **«TRANSIT»** der Koordinationsstelle für Arbeitsprojekte (KAP) Winterthur bietet seit 1995 Jugendlichen Übergangslösungen zwischen Schule und Berufsausbildung an. Das Konzept beinhaltet manuelle Arbeit in eigenen Werkstätten, einen Tag Unterricht pro Woche sowie Begleitung bei der Stellensuche.

- Projekt **«JEUNES EN TRANSIT (JET)»**, Neuenburg. Das Projekt des «Centre de formation professionelle du littoral neuchâtelois» richtet sich an neu eingereiste Jugendliche ohne oder mit geringen Französischkenntnissen. In einem ersten Bereich des Projekt geht es um die Vermittlung von Sprachkenntnissen und die Auseinandersetzung mit der neuen Umgebung. Der zweite Bereich zielt auf die Eingliederung in einen Berufsbildungsbereich allgemeinbildender oder praktischer Ausrichtung.

Übrige schulische Angebote (10. Schuljahre)

Neben den Integrationskursen bzw. Integrationsklassen bestehen in den meisten Kantonen Angebote in Form eines 10. Schuljahrs, Fortbildungsklassen, Weiterbildungsklassen, Vorbereitungsklassen auf das Berufsleben etc. Aufgrund der Unübersichtlichkeit der Angebote und der eingeschränkten Effizienz sind teilweise Bestrebungen im Gange, die Angebote zu koordinieren. Im Kanton Bern wurden beispielsweise die Werkjahre, Weiterbildungsklassen, Berufswahl- und Fortbildungsklassen sowie die Integrationsklassen neu unter dem Angebot «Berufsvorbereitendes Schuljahr» zusammengefasst (vgl. Schläppi/Tanner 2001). Das Berner Konzept ist insbesondere interessant, weil dabei die Grenze zwischen den Integrationsklassen und den übrigen Angeboten an 10. Schuljahren dort, wo es sinnvoll ist, aufgehoben werden soll. Damit wird den anderssprachigen Jugendlichen ermöglicht, auch mit Jugendlichen deutscher Sprache zusammenzuarbeiten und damit Integrationserfahrungen zu machen.

Die 10. Schuljahre stehen in der Regel allen Jugendlichen offen. Verschiedene Projekte richten sich explizit an begabte junge Migrantinnen und Migranten.

- Das Projekt der Zürcher Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG) richtet sich an junge Migrantinnen und Migranten zwischen 18 und 26 Jahren, die sich auf eine Berufslehre oder eine andere Ausbildung vorbereiten wollen. Neben dem Abbau von Schulbildungslücken und dem Kennenlernen des schweizerischen Berufsbildungssystems, sind Schnupperlehren und Bewerbungen Bestandteil des **«VORBEREITUNGSJAHRS FÜR JUNGE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN»**.

Praktisch ausgerichtete Angebote

Diese Bildungsangebote vermitteln vertiefte Einblicke in eines oder mehrere Berufsfelder. Sie beinhalten zu mindestens 60 Prozent praktische Arbeiten und dauern mindestens ein Jahr. Zu unterscheiden ist hier zwischen Massnahmen, die im Rahmen des öffentlichen Bildungswesens angeboten werden (Werkjahr, Vorlehren) sowie Angeboten im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Berufsintegrationsprogramme, Motivationssemester).

Vorlehren

Vorlehren sind gedacht für Jugendliche, insbesondere mit sprachlichen Schwierigkeiten, die eine Lehrstelle gefunden haben. Die Vorlehre dauert ein Jahr und umfasst Praxis im Betrieb (mindestens 60 Prozent) sowie Allgemeinbildung an der Berufsschule. Interessante Beispiele in diesem Bereich sind die folgenden:

- **«INTEGRATIONSVORLEHRE»** im Kanton Tessin. Dieses Angebot ermöglicht den Jugendlichen den nahtlosen Übergang von einem Vollzeit-Integrationskurs zu einer Vorlehre. Sobald die Jugendlichen eine Vorlehrstelle gefunden haben, besuchen sie nur noch den Kernteil des Sprachunterrichts.

- **«BIP GASTRO»**. Im weiteren Sinne mit einer Vorlehre vergleichbar ist auch das Projekt der «Gastrosuisse». Das Projekt im Rahmen der Lehrstellenoffensive des Bundes will sowohl Betriebe als auch

Lehrstellensuchende unterstützen. Den Betrieben wird Gelegenheit geboten, die potentiellen Lehrlinge über einen längeren Zeitraum kennen zu lernen. Umgekehrt können die Jugendlichen schulische und sprachliche Lücken schliessen und den Berufswahlentscheid in der Praxis überprüfen. Die Jugendlichen werden nicht auf einen spezifischen Beruf vorbereitet, sondern in ein Berufsfeld eingeführt, womit ihnen verschiedene Optionen für Berufslehren im Gastgewerbe offen bleiben.

Werkklassen / Werkjahr

Sie sollen den Jugendlichen den Übergang in eine Berufslehre oder eine berufliche Tätigkeit erleichtern. Sie dauern ein Jahr. Mindestens 60 Prozent der Unterrichtslektionen umfassen praktisches Arbeiten und Werken.

Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme

Als Reaktion auf die steigende Jugendarbeitslosigkeit wurden spezielle Beschäftigungsprogramme für Jugendliche geschaffen, die sogenannten Motivationssemester (SEMO). Diese Angebote zur temporären Beschäftigung richten sich grundsätzlich an Jugendliche nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit oder nach Abbruch der Lehre. Angesprochen werden mit Motivationssemestern auch Jugendliche, die nicht wirklich eine Berufsausbildung suchen oder die durch Probleme stark belastet sind, so dass sie nicht entscheiden können, was sie nach Abschluss der Schulzeit machen wollen. Im Rahmen der temporären Beschäftigungsprogramme wird sprachliches, schulisches und praktisches Wissen vermittelt und eine Standortbestimmung ermöglicht. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Praktika in Betrieben und gemeinnützigen Organisationen zu absolvieren, in denen die sprachlichen und fachlichen Kompetenzen gefördert werden. Während der Teilnahme an den Motivationssemestern werden die Jugendlichen von der Arbeitslosenkasse mit monatlich 450 Franken unterstützt, was dem Durchschnitt eines Lehrlingslohns im ersten Jahr entspricht. Im Jahr 2001/2002 wurden in 14 Kantonen Motivationssemester durchgeführt (Froidevaux/Weber 2003). Insgesamt 1 735 Jugendliche haben eine solche Massnahme besucht, was etwa 13 Prozent aller zu diesem Zeitpunkt arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren entspricht. Die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügte über einen ausländischen Pass. Wie viele eingebürgerte Jugendliche mit Migrationshintergrund unter den Teilnehmenden waren, geht aus dem Bericht von Froidevaux/Weber nicht hervor. Während 1998/99 rund zwei Drittel der jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Eingliederung in die Arbeitswelt geschafft haben, waren es 2001/2000 noch 57 Prozent. Umgekehrt ist die Zahl der Jugendlichen, welche das Motivationssemester vorzeitig abgebrochen haben von 7 auf 19 Prozent gestiegen. Die durchschnittliche Dauer der temporären Beschäftigung betrug im Zeitraum 1998–2002 rund fünf Monate.

Neben den Motivationssemestern werden für Jugendliche und junge Erwachsene, die bei einem Arbeitsamt registriert sind, auch länger dauernde Berufsintegrationsprogramme angeboten, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen sollen.

- **«PROGRAMME D'OCCUPATION ET DE FORMATION EN VUE DE RETOUR»**, Sion: Angeboten werden Praktika. Zudem Sprachkurse in der Erstsprache, die Lernblockaden und eine Abwehrhaltung gegenüber dem neuen gesellschaftlichen Umfeld verhindern und die Rückkehr ins Herkunftsland erleichtern wollen.

- **«CLASSE D'ENCOURAGEMENT À UNE FORMATION PROFESSIONELLE»**, Genf: Das vom «Service d'acceuil et d'intégration» des Kantons Genf angebotene Projekt misst der Erarbeitung eines realistischen Ausbildungsplanes grosse Bedeutung zu. Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingereichte Laufbahnplanung wird zu Beginn des Kurses im gemeinsamen Gespräch analysiert, um die Erfolgschancen und die Angemessenheit der gewählten beruflichen Laufbahn aufgrund der individuellen Fähigkeiten abzuklären. Bei positiver Beurteilung der Laufbahnplanung mündet das Projekt in ein einwöchiges Probepraktikum in einem Betrieb der gewählten Berufsrichtung.

- Projekt **«JEUNES-EMPLOI»**, Neuenburg: Angeboten werden Betriebspraktika, insbesondere in gemeinnützigen Institutionen.

- Projekt **«TREMPLIN JEUNES»**, Genf: Das Projekt bietet den Jugendlichen Gesprächsmöglichkeiten, Standortbestimmungen und kurzfristige Praktika.

- Im Kanton Bern wurden und werden verschiedene Projekte angeboten **(AVANTI, COOPERA, WISDONNA, KICK)**.

- Projekt **«BILDUNG UND ARBEIT»** der Basler Stiftung LOTSE. Das Programm bereitet anderssprachige Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren auf eine Lehrstelle vor. Während der Dauer eines Jahres werden schulische Defizite aufgeholt, die Berufsneigungen der Jugendlichen abgeklärt und die Persönlichkeit im Hinblick auf eine nachhaltige Integration in eine qualifizierte Berufsausbildung gefördert. Die Jugendlichen besuchen während zwei

Tagen die Schule, die restlichen drei Tage verbringen sie an einem externen Praktikumsplatz. LOTSE bietet für die Teilnehmenden am Programm «Bildung und Arbeit» auch Nachbetreuung an, wenn diese Jugendlichen eine Neuorientierung brauchen oder keine Ausbildungsstelle finden. Neben dem Bildungs- und Arbeitsprogramm hat die Stiftung LOTSE ein Coaching-Programm für Jugendliche in Ausbildung im Angebot. Das Coaching beginnt bei Antritt der Ausbildung und reicht von einmaligen Kurzberatungen bis hin zu länger dauernder Begleitung.

Brückenangebote bestehen in den meisten Kantonen und in einer grossen Formenvielfalt. Es fehlt indes an Übersichtlichkeit und einer Koordination des Angebotes. Um die Qualität der Angebote zu verbessern und künftige Fehlinvestitionen zu verhindern, wäre es nötig, die bestehenden Angebote besser zu koordinieren. Es wäre wünschenswert, im Rahmen einer Studie eine systematische Zusammenstellung der bestehenden Angebote vorzunehmen, Projekte zu evaluieren und bestehende Lücken zu bestimmen. Einen groben Überblick über die Angebote und ihre Bewertung bietet der Expertenbericht der EDK (EDK 2000).

4.2.3 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II

Um die Benachteiligung von begabten anderssprachigen Jugendlichen aufzuheben, müssen Mittelschulen und Gymnasien ihre Aufnahmepraxis, die sich stark an der Sprachkompetenz ausrichtet, überdenken. Gerade das Beispiel der Austauschstudierenden zeigt, dass es möglich ist, mit entsprechenden Stützmassnahmen erfolgreich ein Schuljahr in einem andern Land zu absolvieren. In verschiedenen Mittelschulen und Gymnasien wird die Zulassungspraxis offener gehandhabt, z.B. in den Kantonen Solothurn oder Zug, wo auch Schülerinnen und Schüler mit noch nicht stufengerechten Sprachkenntnissen ins Probesemester aufgenommen werden können (vgl. EDK 2000). Im Rahmen einer Lernberatung werden diese Jugendlichen zielgerichtet unterstützt.

4.2.4 Berufsbildung und Lehrstellen

Im Folgenden sollen Angebote vorgestellt werden, die eine Alternative zu einer regulären Lehre darstellen. Es werden Massnahmen aufgezeigt, welche die Chancen jugendlicher Ausländerinnen und Ausländer auf dem Lehrstellenmarkt und in der Berufsausbildung verbessern können. Hierzu ist vorauszuschicken, dass insbesondere auch die Neuorientierung in der Berufsbildung Chancen für die Integration anderssprachiger Jugendlicher bietet. Der modulare Aufbau sieht längere Phasen vor, in denen die Auszubildenden ausschliesslich die Schule besuchen. Benachteiligungen in der Sprache und im schulischen Wissen lassen sich dadurch besser und gezielter ausgleichen. Die Verbesserung der Berufsbildungs- und Lehrstellenchancen der Jugendlichen erfordert weiter die Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselpersonen im Bereich der Lehrlingsausbildung. Gefordert sind schliesslich die Betriebe, wenn es um die Selektionskriterien bei der Besetzung von Lehrstellen geht.

Anlehren

Dass ausländische Jugendliche in den Anlehren überdurchschnittlich vertreten sind, dürfte zum Teil mit sprachlichen und schulischen Defiziten erklärt werden können. Es kann indes auch sein, dass sie aufgrund anderer Faktoren eher bereit sind, eine solche Lösung zu wählen als eine anspruchsvollere Berufslehre. Auch selbstbeschränkendes Verhalten und fehlendes Bewusstsein für den hohen Stellenwert der Ausbildung in der Schweizerischen Berufswelt dürften hier eine Rolle spielen. Die Option der Anlehre in ihrer bisherigen Form war durchaus kritisch zu beurteilen: Einerseits, weil sie gewissermassen eine Sackgasse darstellte, andererseits weil sich die Ausbildung auf ein beschränktes Arbeitsgebiet bezog.[35] Im neuen Berufsbildungsgesetz (nBBG), das Anfang 2004 in Kraft tritt, ist eine zweijährige Grundbildung vorgesehen, welche die Anlehre ablöst (Art. 17 BBG). In der Regel wird sie mit einer Prüfung abgeschlossen und führt zu einem eidgenössischen Berufsattest. Im Vergleich zu den drei- oder vierjährigen Grundbildungen vermittelt sie spezifische und einfachere berufliche Qualifikationen. Durch ein differenziertes Lernangebot und eine angepasste Didaktik soll sie den individuellen Qualifikationen der Auszubildenden besonders Rechnung tragen. Die drohende Sackgasse wird dadurch vermieden, dass besondere Durchlässigkeitsbestimmungen zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis gelten, d.h. dass ein späterer Übertritt in eine länger dauernde Grundbildung möglich ist. Wenn individuelle oder soziale Gründe den Bildungserfolg gefährden, kann den Personen eine fachkundige individuelle Begleitung gewährt werden. Diese Begleitung soll gemäss Art. 11 der Verordnung über die Berufsbildung (Entwurf BBV)[36] nicht nur schulische, sondern alle Aspekte im Umfeld der lernenden Person umfassen.

[35] Anlehren in ihrer bisherigen Form ermöglichten eine zeitlich verkürzte Berufsausbildung von zwei Jahren in einem begrenzten Arbeitsgebiet und führten zu einem Eidgenössischen Ausweis. Der Übertritt in die Lehre war in der Regel nicht möglich und eine Weiterführung der Ausbildung war durch einen Berufsabschluss für Erwachsene möglich, was mehrere Jahre Berufspraxis und berufsbegleitende Ausbildung erforderte.
[36] Die Vernehmlassungsfrist dauerte bis zum 18. August 2003.

Begleitete Anlehre, Anlehre plus

Bei der «Anlehre plus» handelt sich um ein spezifisches Angebot für ausländische Jugendliche in Form einer zweijährigen Anlehre, die einerseits das Ziel verfolgt, den Jugendlichen sprachliches und kulturelles Wissen und Können zu vermitteln und ihnen gleichzeitig einen erleichterten Zugang in eine reguläre Berufslehre zu ermöglichen. Für Jugendliche, welche nach einem Jahr gute Leistungen erzielt haben, ist ein Übertritt in die reguläre Lehre möglich, die übrigen können eine zweijährige Anlehre abschliessen. Als Pionierbeispiel kann das Angebot im Kanton Zürich genannt werden.

Auf die Vermittlung von Anlehren und die Begleitung der Jugendlichen während der Ausbildungszeit setzt auch die Ostschweizer Stiftung «Die Chance». Das Angebot richtet sich an Jugendliche mit positiver Grundhaltung, die aufgrund ihrer schulischen Leistung oder ihres Sozialverhaltens keine Lehrstelle finden konnten. Unter aktiver Mitarbeit der Jugendlichen wird in einem mehrstufigen Verfahren ein geeigneter Ausbildungsplatz in zukunftsträchtigen Berufsfeldern gesucht und werden die Jugendlichen während ihrer Ausbildung kontinuierlich begleitet. Heute werden knapp 190 Jugendliche beraten und betreut, davon 70 Prozent ausländischer Herkunft. 92 Prozent der betreuten Jugendlichen haben 2002 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und fanden eine Stelle oder setzten die Ausbildung fort. Als weitere Dienstleistung hat die Stiftung für rund 70 Anlehren Informationsmaterial erarbeitet, das Auskunft gibt über Anforderungen, Aufgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten. Weiter wurden zur Entlastung der beteiligten Betriebe Musterlehrgänge ausgearbeitet und in Arbeitsheften die Ziele der Schnupperlehre für Jugendliche und die Betriebe festgehalten.

Erweiterte Berufslehren

Verschiedene Kantone kennen erweiterte Berufslehren, die durch Integrations- und Aufhol-Module für junge Ausländerinnen und Ausländer und kürzlich eingewanderte Jugendliche erweitert wurden. So das Projekt «E Lehr mit Kick» im Kanton Baselland oder das Projekt «Power-Lehre» im Kanton Aargau, die sich an Lehrlinge oder Lehrstellensuchende mit mangelhaften Schulleistungen und Sprachschwierigkeiten richten. Die Stützkurse sollen den drohenden Lehrabbruch verhindern und zu einem erfolgreichen Lehrabschluss verhelfen.

Ausbildungsplätze in Unternehmen von Migrantinnen und Migranten

Im Rahmen des 1999 lancierten Projekts BZM 2 zur verbesserten Integration anderssprachiger Jugendlicher in die Berufsausbildung, werden Bemühungen unternommen, in Betrieben, die von portugiesischen Migranten und Migrantinnen geleitet werden, Ausbildungsplätze zu schaffen. Von einem solchen Konzept können beide Seiten profitieren: die Unternehmen, denen es oft an Fachkräften fehlt, die den spezifischen Anforderungen, namentlich der Zweisprachigkeit im Unternehmen genügen, andererseits die anderssprachigen Lehrlinge, denen ein solches Unternehmen u.a. eine Chance zur Valorisierung ihrer Herkunftssprache bietet. In Deutschland laufen seit längerem intensive Bestrebungen, Ausbildungsplätze in Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft zu fördern. Die unter dem Patronat des Deutschen Industrie- und Handelskammertages stehende «Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen» (KAUSA) unterstützt solche Unternehmen beim Einstieg in die Ausbildung. Auf der Webpage von KAUSA (www.kausa.de) finden sich zahlreiche Beispiele von konkreten Projekten und Initiativen in den verschiedenen Bundesländern.

Auch das Amt für Aus- und Berufsbildung des Kantons Genf will mit der Publikation von Broschüren, die im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II vom Bund unterstützt wird, über das Schweizer Berufsbildungssystem informieren und zur Schaffung von Lehrstellen anregen. Erarbeitet wurde eine Broschüre in Englisch und Französisch, die sich an internationale Unternehmen im Kanton Genf richtet. Weiter wurden Publikationen in Portugiesisch, Serbokroatisch und Albanisch erarbeitet, die sich an kleinere Betriebe wenden, die von Migranten und Migrantinnen geführt werden. Die Broschüren wollen darüber hinaus auch die Eltern der Jugendlichen aus diesen Sprachkreisen für den Stellenwert der Berufsbildung sensibilisieren und sie über Möglichkeiten der Berufsbildung informieren.

Berufspraktika

Diese Angebote im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen sollen qualifizierten Jugendlichen ermöglichen, erste Berufserfahrung zu sammeln. Sie richten sich in erster Linie an Jugendliche, die nach Abschluss der Berufslehre erwerbslos sind, aber auch an Personen, die seit längerem arbeitslos sind. Es handelt sich um eine vorübergehende Beschäftigung bei der öffentlichen Verwaltung oder einer Firma der Privatwirtschaft. Die Teilnehmenden können sich Praxiserfahrung aneignen und sich gleichzeitig aus- und weiterbilden. Die Teilnehmenden erhalten besondere Taggelder, an denen sich der Arbeitgeber zu einem Viertel beteiligt.

Übungsfirmen

Speziell für junge Erwachsene nach der Lehre und für Frauen, die den Wiedereinstieg planen, wurden ge-

stützt auf die im Arbeitslosengesetz (AVIG) vorgesehenen arbeitsmarktlichen Massnahmen, Übungsfirmen geschaffen. Die Massnahme richtet sich an qualifizierte Personen, die aufgrund der fehlenden Berufserfahrung keine Stelle finden. Übungsfirmen sind fiktive Unternehmen im kaufmännisch oder handwerklich-technisch orientierten Bereich. Indem sie den Berufsalltag realitätsnah abbilden, bieten sie den Stellensuchenden die Möglichkeit, praktische Erfahrung zu sammeln. Die Kursdauer in einer Übungsfirma ist auf ein halbes Jahr beschränkt.

Austauschprogramme für Lehrlinge

Um die Integration der Jugendlichen in das Berufsleben sowohl in der Schweiz als auch in ihrem Herkunftsland zu erleichtern, wären auch Austauschprogramme denkbar. Ein solches Projekt ist aus Deutschland bekannt. Im Rahmen des Ausbildungsprojektes hatten portugiesische Jugendliche die Möglichkeit, in Portugal ein fünfwöchiges Praktikum innerhalb des eigenen Ausbildungsbereiches in einer portugiesischen Firma zu absolvieren. Die Jugendlichen besuchten zudem parallel dazu einen Fachsprachenkurs in ihrer Erstsprache.

Sensibilisierung und Qualifizierung von Schlüsselpersonen

Im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II wurden verschiedene Projekte lanciert, die auf die Ausbildung von Schlüsselpersonen abzielen:

- Projekt **«INTERKULTURELLE KOMPETENZEN FÜR AUSBILDENDE»** der Schweizerischen Gesellschaft für Berufsbildungsforschung (SGAB). Das Projekt will durch den Aufbau von interkulturellen Kommunikationskompetenzen einen Beitrag zur Optimierung der Ausbildungschancen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten leisten. Im Rahmen des Projektes wird ein fünf Module umfassender Pilotlehrgang durchgeführt, der sich an Personen aus Berufsschulen, Verbänden und Betrieben richtet. Neben dem Aufbau von interkulturellem Wissen und Fähigkeiten (Beratung, Unterricht) sollen die Kursteilnehmenden auch zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet werden. Der Pilotlehrgang soll in der Deutschschweiz entwickelt und später für die französische und allenfalls die italienische Schweiz adaptiert werden. Es ist vorgesehen, den Lehrgang anschliessend in das reguläre Bildungsangebot des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) aufzunehmen.

- Das Projekt **«INCLUSO»** des Bernischen Amtes für Berufsbildung zielte zum einen auf die Vernetzung von Lehrstellensuchenden und auf die Sensibilisierung und Information von Ausbildenden und weiteren Akteuren der Berufsbildung. Im Rahmen eines Mentoring-Pilotprojektes wurde ein modellhafter Leitfaden zur Durchführung von Mentoring-Programmen erarbeitet und ein Mentorinnen-Pool eingerichtet.

- Die Bernische Zentralstelle für Berufs- und Laufbahnberatung erarbeitete ein **HANDBUCH UND EINE DATENBANK** für Fachleute. Neben dem Handbuch und der Datenbank **«ZUGANG ZU BILDUNG UND ARBEIT FÜR FREMDSPRACHIGE JUGENDLICHE UND ERWACHSENE»** wurden auch Flugblätter in 15 Sprachen mit Grundinformationen zum Zugang zu Bildung in der Schweiz bereitgestellt.

Ein weiteres Projekt, das sich in erster Linie an Lehrmeister und Ausbildner richtet, wurde vom Schweizerischen Gewerbeverband (SGV) initiiert (vgl. Horber 2003). Im Rahmen des von der EKA mitfinanzierten Projektes will der SGB die Lehrmeister im Umgang mit ausländischen Lehrlingen unterstützen. Im Vordergrund steht die Erarbeitung einer Broschüre, die Ende 2003 als Sonderbeilage der Schweizerischen Gewerbezeitung publiziert werden soll. Der Leitfaden will Hinweise geben, wie Lehrmeister, Ausbildner und andere Schlüsselpersonen mit Spannungen zwischen in- und ausländischen Jugendlichen umgehen können, wie sie spezifische Fähigkeiten ausländischer Lehrlinge erkennen und nutzen können oder wie Toleranz für kulturelle Unterschiede am Ausbildungsplatz gefördert werden kann. Weiter soll die Broschüre Hintergrundinformationen und Kontaktadressen enthalten.

Selektionskriterien zur Besetzung von Lehrstellen

Für den Zugang zu Lehrstellen gelten ähnliche Grundsätze wie für den Zugang zu Anstellungen generell (siehe Kapitel 4.4.1). Dies bedeutet konkret: Bei der Einstellung von Auszubildenden dürfen einzig die erforderlichen Leistungen ausschlaggebende Kriterien sein. Darüber hinaus sind die Betriebe und auch die Berufsverbände und andere Institutionen, die zuhanden der Lehrmeister Eignungsabklärungen mit Lehrstellensuchenden durchführen, dazu aufgerufen, einseitig auf die schulische Kompetenz ausgerichtete Eignungstests zu erweitern. Eignungstests, die primär auf kognitive Fähigkeiten ausgerichtet sind, die im spezifischen kulturellen Umfeld der Schweiz verankert sind, sind insbesondere für Jugendliche, die erst seit kurzer Zeit in der Schweiz leben, ungeeignet.

4.3 Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern

In diesem Interventionsbereich sind zwei Stossrichtungen zu unterscheiden: Erstens das Ziel, die Voraussetzungen der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der individuellen Qualifikationen zu verbessern und zweitens das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern. Qualifikationsförderung heisst zunächst Sprachförderung (Kapitel 4.3.1). Die Sprache spielt in allen Belangen des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der beruflichen Mobilität eine zentrale Rolle. Weiter sind die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und die Nachholbildung für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt von grundlegender Bedeutung (Kapitel 4.3.2). Die Heterogenität der Stellensuchenden nach Herkunft und Qualifikation verlangt nach einer zielgruppenspezifischen Beratung durch die Arbeitsvermittlungsstellen, wenn die Vermittlungsleistung verbessert werden soll (Kapitel 4.3.3). Einen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen leisten auch Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Kapitel 4.3.4).

4.3.1 Sprachförderung

Sprachkompetenz ist eine der Schlüsselqualifikation bei der Anstellung oder Beförderung. Auf das generelle Angebot von Sprachkursen für Fremdsprachige soll hier nicht speziell eingegangen werden. Im Zentrum stehen spezifische Sprachfördermassnahmen für Ausländerinnen und Ausländer auf Stellensuche sowie für solche, die sich in Ausbildung befinden oder die berufstätig sind.

Berufslehrbegleitende Sprachförderung für Jugendliche in Ausbildung

Sprachförderungsmassnahmen für Lehrlinge werden in der Regel über die Berufsbildungsinstitute angeboten. Die meisten Kantone kennen Stützkurse zur Sprachförderung. In einigen Kantonen bestehen Projekte für gezielten Förderunterricht, bei dem die anderssprachigen Lehrlinge anstelle der Regelklasse während dem ersten Lehrjahr eine Kleinklasse besuchen (z.B. Graubünden).

Das «Sprachenportfolio» (siehe dazu weiter unten) wurde ursprünglich zur Förderung in Fremdsprachen entwickelt. Teile des Instruments, die Checklisten für Leseverstehen und Schreiben, können auch als Grundlage zur Förderung in der Regionalsprache verwendet werden. Sie können als Diagnose- und Förderinstrumente für anderssprachige und einheimische Berufsschüler und Berufsschülerinnen mit Förderbedarf dienen. Im Rahmen des Projektes «Deutschförderung in der Lehre» des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich wird das Instrumentarium in Berufsschulen getestet und weiter ausdifferenziert.

Berufsbegleitende Sprachförderung

Sprachförderung ist auch innerhalb der Betriebe möglich. In verschiedenen Betrieben der Region Zürich wurde das in den BMW-Betrieben in den 1970er Jahren entwickelte Weiterbildungskonzept «Lernstatt» umgesetzt (vgl. EDK 2000, 49). Lerngruppen besuchen einen betriebsinternen Sprachkurs, der von der konkreten Kommunikationssituation im Betrieb ausgeht und die sprachlichen Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmenden ausbaut. Insbesondere interessant an diesem Konzept ist, dass dabei nicht nur sprachliche Fähigkeiten, sondern zugleich auch fachliche, soziale und methodische Kompetenzen erarbeitet werden, die in der Betriebspraxis angewandt werden können. Die Massnahme geht zudem über den individuellen Nutzen hinaus. Auch der Betrieb kann durch diese Massnahme profitieren, indem die betriebsinterne Kommunikation verbessert wird und damit auch Konflikte reduziert werden können.

Die Zielsetzung der Sprachförderung bei gleichzeitiger Förderung der internen Kommunikation verfolgt auch das Projekt «Lernen im Betrieb» (LIB) des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH) in den Kantonen Aargau und Solothurn oder das Projekt «Deutsch am Arbeitsplatz» der Gewerkschaft SMUV in Horgen. Anders als die Kurse des SMUV findet die Sprachschulung der Bauunternehmung Robert Spiess AG nicht während der Arbeitszeit statt. Die Schulung wird am Wochenende in einem Begegnungszentrum angeboten, das darüber hinaus als Ort der Kommunikation die soziale Integration der Mitarbeitenden fördern soll. Die Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) verfolgt mit ihrem Projekt «Deutsch- und Französischkurse in Betrieben» das Ziel, in ausgewählten Regionen der gesamten Schweiz spezielle Sprachkurse für Arbeitnehmende anzubieten, die in Branchen beschäftigt sind, in denen der Besuch von regulären Sprachkursen des bestehenden Angebots erschwert oder nicht möglich ist.

Beim Projekt «Putzen Sie Deutsch» im Kanton Basel-Stadt wird Sprache praxisorientiert vermittelt. Der Kurs richtet sich an anderssprachige Raumpflegerinnen und beinhaltet themenbezogene Unterrichtseinheiten. Einerseits sollen Fachausdrücke erlernt werden (Produkte, Geräte etc.), andererseits soll gezielt auf das Schweizer Schul- und Bildungswesen und auf Erziehungs- und Familienfragen eingegangen werden. Während der Kurse wird ein Kinderhütedienst angeboten.

Sprachkurse für Arbeitslose

Solche Kurse werden unter anderem von der Stiftung ECAP (Ente confederale di addestramento professionale) angeboten, die auf Bildungskonzepte für niedrigqualifizierte, anderssprachige Personen spezialisiert ist. Die Angebote der ECAP bilden in einigen Kantonen einen festen Bestandteil der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Die Stiftung arbeitet in diesem Bereich mit den kantonalen Arbeitsämtern (KIGA) oder mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zusammen (vgl. Gsteiger 1999).

Sprachförderung in der Erstsprache

Gerade bei jugendlichen Immigrierten ist die Förderung der Erst- bzw. Herkunftssprache ein wichtiges Anliegen. Einerseits kann die Angst vor dem Verlust der Herkunftssprache und -kultur sie in ihrer Lernleistung blockieren. Andererseits liegt eine zweisprachige Schulung im Interesse der Lernenden und einer erhöhten Bildungseffizienz (vgl. EDK 2000). Allerdings stellt sich das Problem, wie dieses Anliegen angesichts der Vielfalt der Herkunftssprachen umgesetzt werden kann. Dabei stehen weniger die verschiedenen Möglichkeiten der Umsetzung im schweizerischen Bildungssystem im Zentrum (vgl. EDK 2000), sondern Massnahmen, die im Rahmen der Berufsausbildung möglich sind, namentlich eine koordinierte zweisprachige Berufsausbildung. Eine solche liegt sowohl im Interesse der anderssprachigen Jugendlichen als auch der Betriebe, gerade wenn diese über eine mehrsprachige Kundschaft oder internationale Geschäftspartner verfügen.

Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit bei Selektionsentscheiden

Die EDK hat bereits 1991 propagiert, dass bei Selektionsentscheiden «die Fremdsprachigkeit und das Mehrwissen in heimatlicher Sprache und Kultur angemessen zu berücksichtigen» ist (EDK 2000, 85). Dazu müssen die vorhandenen Fähigkeiten zunächst wahrgenommen und dokumentiert werden. Eine wichtige Grundlage für die Umsetzung dieses Ziels ist das Europäische Sprachenportfolio, dessen Schweizer Version an verschiedenen Schulen getestet wurde und wird (vgl. Schneider 1999). Das Sprachenportfolio soll zum einen die Sprachkenntnisse und interkulturellen Erfahrungen transparent und international vergleichbar dokumentieren und andererseits die Motivation für das Sprachlernen fördern und beim Lernen der Sprache helfen. Den Lernenden wird ein Instrument in die Hand gegeben, das bei einer Bewerbung in positivem Sinne eingesetzt werden kann. Umgekehrt können sich Unternehmen ein differenzierteres Bild von den Sprachkenntnissen der Bewerbenden und Mitarbeitenden machen und damit ihre sprachlichen Ressourcen auch besser einsetzen und nutzen.

4.3.2 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung

Es hat sich gezeigt, dass drei mögliche Problembereiche für die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Bezug auf die qualifikationsorientierte Weiterbildung ausgemacht werden: das ungenügende Angebot, der fehlende Zugang zu qualifikationsorientierten Weiterbildungsangeboten und das mangelnde Interesse an Weiterbildung (vgl. Abschnitt 3.4.3.1). Die Massnahmen müssen daher an diesen drei Punkten ansetzen. Dabei sind zwei Ebenen zu unterscheiden: Massnahmen innerhalb der Betriebe und Massnahmen ausserhalb der Unternehmen. Als weitere Massnahme sind berufsorientierte Angebote, namentlich die Nachholbildung zu nennen.

Qualifikationsorientierte Weiterbildung auf Betriebsebene

Es liegt im Interesse der Betriebe, die im Unternehmen vorhandenen Humanressourcen optimal zu nutzen. Betriebe sollen daher auch Massnahmen ergreifen, um allen Mitarbeitenden den Zugang zu adäquater innerbetrieblicher oder ausserbetrieblicher Weiterbildung zu ermöglichen. Dies bedeutet konkret, dass sie ein Augenmerk darauf richten, dass sie ausländische Mitarbeitende entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft an Weiterbildungen teilnehmen lassen. Ein Problem besteht darin, dass Ausländerinnen und Ausländer über die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten oft ungenügend Bescheid wissen. Die Unternehmen können hier Massnahmen treffen, diese Informationslücke aktiv auszugleichen. Darüber hinaus können sie die Mitarbeitenden durch eine gezielte Weiterbildungsplanung unterstützen, die den Arbeitnehmenden hilft, den Wert von Weiterbildung zu erkennen, berufliche Perspektiven zu entwickeln und allfällig bestehende Defizite zu beheben. Die Weiterbildungsbeteiligung soll gefördert werden, in dem ein Anteil der Arbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung gestellt oder auch finanzielle Unterstützung gewährt wird.

Qualifikationsorientierte Weiterbildung ausserhalb der Betriebe

Die Weiterbildungsbeteiligung bestimmter Gruppen soll gezielt gefördert werden, indem ausgewählte Personenkreise für den Wert von Weiterbildung sensibilisiert und ihnen Informationen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten in adäquater Form zugänglich gemacht

werden. Darüber hinaus sind Ausländerinnen und Ausländer auf Angebote der Laufbahnberatung angewiesen. Da beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten teilweise Probleme aufgrund der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen bestehen, sind Ausländerinnen und Ausländer auf grosszügige Regelungen angewiesen. Beim Angebot von Weiterbildungen, die den spezifischen Bedürfnissen von ausländischen Arbeitskräften entsprechen, kann u.a. auf die Erfahrung der etablierten Bildungszentren für Migrantinnen und Migranten zurückgegriffen werden.

Nachholbildung

Das Angebot der nachgeholten Berufsausbildung nach Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes kann für ausländische Arbeitskräfte, welche über Berufserfahrung verfügen, eine Möglichkeit darstellen, diese Erfahrung durch einen anerkannten Berufsabschluss aufzuwerten. Gemäss der Abschätzung von Schräder-Naef (2001) fehlt es zur Zeit an einem angemessenen Angebot für Ausländerinnen und Ausländer.

4.3.3 Stellenvermittlung

Bei der Stellenvermittlung durch private und öffentliche Organisationen muss die Gleichbehandlung aller Stellensuchenden gewährleistet werden. Es muss verhindert werden, dass Praktiken zum Zuge kommen, durch die Stellensuchende aufgrund ihrer Nationalität oder anderer nicht stellenrelevanter Merkmale bei der Suche nach Arbeit diskriminiert werden. Arbeitsvermittlungsstellen sollen daher über Richtlinien zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung verfügen. Beispiele für solche Verhaltenscodices sind seit längerem aus andern Ländern bekannt.[37] Aus der qualitativen Umfrage des Sekretariats der EKA bei zehn Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist hervorgegangen, dass auch sie teilweise über spezifische Richtlinien zur Nichtdiskriminierung verfügen (vgl. Abschnitt 3.3.2.1).

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind die grösste Stellenvermittlungsplattform in der Schweiz. Die von ihnen beratenen Stellensuchenden stellen keine homogene Gruppe dar, sondern Personen mit unterschiedlichsten (Berufs-)Biografien und unterschiedlichem Beratungsbedarf. Spezifischer Beratungsbedarf besteht u.a. für bestimmte Gruppen von Arbeitssuchenden ausländischer Herkunft, namentlich für Anderssprachige, Migrantinnen und arbeitslose Jugendliche. Um der Heterogenität der Stellensuchenden wirksamer gerecht werden zu können, legen verschiedene Studien (Imboden 1999; CGEY 2000) eine branchenorientierte Spezialisierung des Beratungspersonals nahe. Im weiteren sollen die Personalberatenden auf das Wissen von internen und externen Spezialisten und Spezialistinnen zurückgreifen können, um auf die spezifischen Bedürfnisse aller Stellensuchenden eingehen zu können. Im Hinblick auf die Beratung, Betreuung und Vermittlung von arbeitslosen Personen ausländischer Herkunft bedeutet dies, dass geeignete Schulungs- und Weiterbildungsmassnahmen für Beraterinnen und Berater angeboten werden, vermehrt der Einsatz von beruflich und sozial integrierten Migrantinnen und Migranten als Beraterinnen und Berater angestrebt und die Zusammenarbeit mit Mediatoren oder Mediatorinnen gesucht werden sollen. Weiter ist es notwendig, dass geeignete Informations-, Beratungs-, Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen zur Verfügung stehen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von sensiblen Gruppen von Arbeitssuchenden ausländischer Herkunft abgestimmt sind.

4.3.4 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Die Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung sind für Ausländerinnen und Ausländer mit einem positiven arbeitsmarktbezogenen Wirkungspotenzial verbunden. So bietet sich insbesondere für Bildungsungewohnte durch die Teilnahme an solchen Programmen die Möglichkeit, fachliche und berufliche Grundqualifikationen zu erarbeiten. Allein eine Qualifizierung für unqualifizierte Tätigkeiten wäre indes kritisch zu beurteilen, gehören doch Personen in unqualifizierten Tätigkeiten zu den Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt bezüglich der Beschäftigungsbedingungen, Arbeitslosigkeit und Armut. Gefragt sind Angebote, die einer nachhaltigen Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt dienen. Diese Frage der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der arbeitsmarktlichen Massnahmen für die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer wird noch zu vertiefen sein. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass mit den Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen auch arbeitsmarktfremde Wirkungen verbunden sind. Ihr Potenzial zur Förderung der Integration reicht über das primäre Ziel der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt hinaus. Die Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen des AVIG können einen wichtigen Ort der kulturellen Integration darstellen (Sprache, Sozialkontakte etc.) (vgl. CGEY 2000).

[37] Ein Verhaltenscodex für Stellenvermittlungsagenturen wurde beispielsweise in den Niederlanden erarbeitet. Für Arbeitsämter wurde eine Broschüre verfasst, welche zur Gleichbehandlung aller Stellensuchenden anleitet (vgl. Wrench 1996).

4.4 Integration im Betrieb fördern

Integration findet täglich in den Betrieben statt, in denen die rund 1.1 Mio. erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt sind. Es liegt im Interesse dieser Betriebe, die Integration aktiv zu fördern und damit das Potential der Angestellten besser zu nutzen und Konflikte zu vermeiden. Eine wirkungsvolle betriebliche Chancengleichheitspolitik setzt beim Einstellungsverfahren an (Kapitel 4.4.1), reicht über die Beförderungspraxis (Kapitel 4.4.2) hin zum Schutz vor missbräuchlicher Kündigung (Kapitel 4.4.3).

Ein Leitfaden für die Umsetzung eines umfassenden Aktionsprogramms zur Chancengleichheit in Betrieben kann in Form der Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung bestellt werden (FRB 2003).

4.4.1 Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren

Bei der Personalsuche und Personalauswahl müssen in den Betrieben Massnahmen getroffen werden, die verhindern, dass es bei der Besetzung von Stellen zur Diskriminierung bestimmter Gruppen kommt. Darüber hinaus sollen aber auch positive Massnahmen eingesetzt werden, welche die Bewerbungen bestimmter benachteiligter Gruppen fördern.

Anwerbungsinitiativen

Solche Massnahmen zur Förderung von Bewerbungen von bestimmten Minderheitengruppen sind im öffentlichen und privaten Bereich relativ verbreitet. Dies kann in der Form sein, dass sich Betriebe in ihren Stellenausschreibungen zur Chancengleichheit bekennen. Inserate können auch über Publikationen von Migrantenorganisationen verbreitet werden und bestimmte Stellenausschreibungen in Migrationssprachen übersetzt werden.

Richtlinien für nichtdiskriminierende Personalsuche und Personalauswahl

Grundvoraussetzung für einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt ist, dass diskriminierende Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren abgeschafft werden. Dies bedeutet unter anderem, dass bereits bei der Personalsuche darauf geachtet wird, dass bestimmte Gruppen nicht ausgeschlossen werden, indem beispielsweise Stellen nicht ausgeschrieben werden. Insbesondere dürfen bei der Rekrutierung, bei den Bewerbungsgesprächen und der Personalauswahl keine Kriterien angewandt werden, welche für die Ausübung einer Arbeit nicht relevant sind. Um dies zu unterstützen, sollen klare Stellenprofile erstellt werden, Leitfaden für die Bewerbungsgespräche ausgearbeitet und Kriterienraster für die Auswertung der Bewerbungsunterlagen eingesetzt werden.

Erarbeitung von spezifischen Eignungstests

In Betrieben können Eignungstests erarbeitet und eingesetzt werden, die Rücksicht auf die sprachlichen und kulturellen Hintergründe der Kandidatinnen und Kandidaten nehmen.

Statistiken zur Einstellungspraxis

Die Verfahren der Personaleinstellung sollen von den Betrieben überprüft werden. Dazu dient eine Statistik zu den Einstellungsverfahren nach Herkunft der Bewerbenden, welche die Anzahl Bewerbungen, die Anzahl Bewerbungsgespräche und die Anzahl Einstellungen dokumentiert.

4.4.2 Beförderung

Auch bei der internen Stellenbesetzung müssen objektive Kriterien den Ausschlag für die Personalentscheide geben. Daneben soll die betriebsinterne Mobilität gezielt gefördert werden.

Richtlinien zur Beförderungspraxis

Bei der internen Besetzung von Stellen müssen die Qualifikationserfordernisse transparent gemacht werden und es sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv informiert werden. Diskriminierende Anforderungen, die nicht im Zusammenhang mit der Ausübung der Funktion stehen, müssen vermieden werden. Wenn es um die Besetzung von Kaderstellen geht, so sollen diese grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden.

Mentoringprogramme

Ausländerinnen und Ausländer sollen gezielt auf ihre Aufstiegschancen angesprochen werden. Ihnen sollen Beratungsangebote zur Verfügung stehen, die sie über ihre Laufbahnmöglichkeiten informieren und sie bei der Umsetzung unterstützen. Als erfolgreiche Massnahme hat sich dabei die Ernennung von betriebsinternen Mentoren bzw. Mentorinnen erwiesen.

Statistiken zur Beförderungspraxis

Betriebe sollen ihre Beförderungspraxis daraufhin überprüfen, dass sie allen Mitarbeitenden entsprechend ihren Qualifikationen Chancengleichheit gewährt. Dies bedeutet, dass die internen Stellenbesetzungen im Hin-

blick auf die potentiellen und die effektiv ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten dokumentiert werden.

4.4.3 Kündigung

In diesem Handlungsbereich muss es einerseits darum gehen, Massnahmen zu treffen, welche besseren Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen bieten. Dabei ist nicht nur an Massnahmen auf gesetzlicher Ebene zu denken. Die Massnahmen können auch darauf abzielen, in den Betrieben und bei den Arbeitnehmenden besser bekannt zu machen, in welchem Fall eine Kündigung missbräuchlich ist. Andererseits müssen die Bestrebungen der Bekämpfung von irregulären Arbeitsverhältnissen gelten, in denen für die Betroffenen kein Schutz vor Verlust der Arbeit besteht.

4.5 Übergreifende Massnahmen

Vorangehend wurden konkrete Massnahmen entlang der drei Interventionsfelder beschrieben. Es gibt verschiedene Massnahmen, die über die einzelnen Interventionsfelder hinausreichen. So zieht sich über alle Felder hinweg die Notwendigkeit, die Massnahmen erstens durch Information und Sensibilisierung zu begleiten, zweitens Schulung für die Schlüsselpersonen im jeweiligen Bereich anzubieten und drittens die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

- **DIE BEGLEITENDEN KOMMUNIKATIONSMASSNAHMEN** verfolgen unterschiedliche Ziele (Information, Sensibilisierung, Aufklärung) und richten sich an unterschiedlichste Zielgruppen. Etwa an die Eltern ausländischer Jugendlicher (z.B. Tätigkeit des «Vereins für fremdsprachige Eltern und Bildung»), an kleine und mittlere Unternehmen (z.B. Publikation «Ausländerintegration aus der Sicht der KMU» des Gewerbeverbandes) oder an die Führungskräfte eines Betriebes (z.B. Videoprojekt «Kein Problem» der Migros).

- **DIE SCHULUNG VON SCHLÜSSELPERSONEN** ist in allen Handlungsfeldern eine zentrale Aufgabe. Angesprochen sind dabei die Schlüsselpersonen auf dem Arbeitsmarkt (Personalverantwortliche, Lehrlingsausbildnerinnen, Gewerkschaftsfunktionäre etc.) und in der eigentlichen Integrationsarbeit (Mediatorinnen, Sprachmittler etc.).

- **DIE GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN** sind elementar für den Zugang und die berufliche Mobilität von Ausländerinnen und Ausländern. In diesem Kontext relevant sind insbesondere die gesetzlichen Regelungen im Bereich des Ausländer- und Asylrechts, des Berufsbildungsgesetzes, des Arbeitsrechts und sowie des Sozialversicherungsrechts.

4.6 Instrumente zur Durchsetzung der Massnahmen

Die Förderung und die Durchsetzung von Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen kann durch verschiedene Instrumente unterstützt werden. Es sind dies namentlich Verhaltenscodices, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, marktgestützte Anreizsysteme oder Personalmanagementsysteme im Sinne von «Diversity». Diese Instrumente werden in der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» (Egger/Bauer/Künzi 2003; FRB 2003) ausführlich besprochen und im Hinblick auf ihre Anwendung im schweizerischen Umfeld beurteilt. An dieser Stelle werden sie daher nur in einem knappen Überblick vorgestellt.

Verhaltenscodices

Verhaltenscodices und Verhaltensrichtlinien sollen zur Förderung der Chancengleichheit und zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten. Ein Verhaltenscodex kann Grundsätze zur Chancengleichheit in der Arbeitswelt generell beinhalten oder auch Richtlinien für bestimmte Handlungsbereiche festschreiben, zum Beispiel für die Stellenvermittlung. Das Spektrum von Verhaltenscodices aus dem Bereich der Arbeitswelt reicht von internationalen Grundsatzerklärungen (z.B. die Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation IAO), über Codices auf Länderebene oder für einzelne Branchen hin zu Verhaltensleitlinien in einzelnen Betrieben und Institutionen.

Betriebsvereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge

Betriebsvereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge sind geeignete Instrumente zur Förderung der Gleichstellung, in denen Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung verbindlich festgeschrieben werden können.

- **BETRIEBSVEREINBARUNGEN** sind das Resultat von Verhandlungen zwischen der Betriebsleitung und den betriebsinternen Arbeitnehmergremien. Sie umfassen Grundsätze und Normen zu den Arbeitsbedingungen in einem Betrieb generell oder können sich auch auf ein bestimmtes Anliegen beziehen, beispielsweise die Förderung von Chancengleichheit für ausländische Beschäftigte.

- Das System der **GESAMTARBEITSVERTRÄGE** (GAV) dient der Vereinbarung von Mindeststan-

dards der Arbeitsbedingungen zwischen den Sozialpartnern. Während zahlreiche GAV Bestimmungen zur Chancengleichheit von Mann und Frau beinhalten, sind Bestimmungen, welche Chancengleichheit für Angehörige ethnischer Minderheiten postulieren, mit einigen Ausnahmen (SBB, Post, Swisscom) noch wenig verbreitet. Gesamtarbeitsverträge sind in der Schweiz gut verankert und ermöglichen eine unmittelbare, praxisorientierte und flexible Umsetzung von Massnahmen.

Zertifizierung und Rating

Zertifizierung und Rating sind marktgestützte Anreizsysteme, die für Betriebe Anreize schaffen, sich für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung einzusetzen. Unternehmen, die in dieser Weise handeln, können profitieren, wenn sie sich im Rahmen eines Labels zertifizieren lassen. Dies kann ein umfassendes Soziallabel wie SA 8000 sein oder ein eigenes Label, das die Einhaltung von Mindeststandards in Bezug auf die Arbeitsbedingungen garantiert.[38] Ein Betrieb kann ebenfalls profitieren, wenn er im Rahmen eines Ratings positiv bewertet wird oder wenn das vorbildliche Verhalten mit einer Auszeichnung publik gemacht wird.

Als weiteres Anreizsystem in den Händen des Staats wäre die an bestimmte Kriterien gebundene Vergabe öffentlicher Aufträge, die Submission, zu nennen. Das Instrument, das in den USA über eine bis in die 1960er Jahre zurückreichende Tradition verfügt, hat sich dort als Instrument zur Gleichstellung sehr bewährt. Die dortige Submissionsgesetzgebung ermöglicht dabei die Einforderung von positiven Massnahmen, wie beispielsweise die Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten oder die prozentuale Mindestvertretung von Angehörigen einer bestimmten Minderheit in einem bestimmten Bereich oder auf einer Hierarchiestufe eines auftragnehmenden Betriebes. Die Einforderung von positiven Massnahmen durch die Submissionsgesetzgebung ist im schweizerischen Kontext indes nicht realistisch.

Managing Diversity

Beim «Management der Vielfalt» handelt es sich um einen neueren Ansatz des Personalmanagements, der die Vielfalt der Belegschaft in Bezug auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder körperliche Fähigkeiten als einen Gewinn ansieht, der zur Steigerung der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.[39] Ein umfassend praktiziertes «Managing Diversity» in Betrieben beinhaltet neben positiven Fördermassnahmen auch Massnahmen zum Abbau von diskriminierenden Schranken und die Sanktion von Diskriminierung. Unter dem Aspekt von «Managing Diversity» werden zur Zeit im Kanton St. Gallen Beispiele für Best Practice in kleinen und mittleren Unternehmen untersucht. Die vom Kanton St. Gallen in Auftrag gegebene Untersuchung wird auf kantonaler Ebene von Industrie- und Handelskammer, Gewerbeverband, Gewerkschaftsbund und Volkswirtschaftsdepartement begleitet. Unter dem Aspekt von «Managing Diversity» soll aufgezeigt werden, was in kleinen und mittleren Unternehmen unternommen wird, um das Potenzial von ausländischen Arbeitskräften zu nutzen. Im theoretischen Teil des Projektes werden Grundlagen für «Best Practice» anhand von Beispielen aus anderen Ländern erarbeitet. Der empirische Teil analysiert gelungene und gescheiterte Integrationsmassnahmen in Betrieben im Kanton St. Gallen. Auf Basis der Studie sollen Handlungsempfehlungen zuhanden kleiner und mittlerer Betriebe abgegeben werden. Der Schlussbericht der Studie ist auf Ende Oktober 2003 vorgesehen.

Ebenfalls auf die kleinen und mittleren Unternehmen zielt die Aktionsforschung «Integration am Arbeitsplatz», die das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) im Auftrag des Gewerkschaftsdachverbandes Travail.Suisse und mit der finanziellen Unterstützung der EKA durchführt. Die Studie soll Lösungen aufzeigen, die von den KMU erarbeitet wurden, um Integrationsschwierigkeiten von Angehörigen der ersten Migrationsgeneration zu begegnen (beispielsweise gezielte Sprachkurse in Unternehmen, die Begleitung von ausländischen Mitarbeitenden durch Patinnen und Paten im Betrieb etc.). Bei ihrer Analyse beleuchten die Forscherinnen aus Neuenburg insbesondere die Aspekte Kommunikation, Anerkennung von Kompetenzen und Gleichbehandlung von in- und ausländischen Arbeitskräften (vgl. Fibbi/Dahinden 2003; Torche 2003). Aus einer ersten Auswertung der Befragung von Unternehmen geht hervor, dass die Betriebe die geringe Integration der Ausländer und Ausländerinnen in erster Linie auf Defizite zurückführen, die bei ebendiesen vorhanden sind: mangelnde Sprachkenntnis, unzureichende Berufskenntnisse etc. Aus dieser Auffassung heraus neigen die befragten Unternehmen dazu, die Unterschiede zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften als gerechtfertigt zu betrachten und Integrationsschwierigkeiten mit der Bekämpfung der sprachlichen oder fachlichen Defizite zu begegnen. In einer Zwischenbilanz der Studie wird festgestellt, dass die Unternehmen das Gewicht selten auf die Verhinderung von diskriminierenden Prakti-

[38] Zur Zertifizierung öffentlicher Verwaltungen im Rahmen eines «Integrationszertifikats» vgl. Schmid 2003.
[39] Vgl. hierzu das Interview mit Nils Jent in «terra cognita» 3/2003, 66f.

ken legen oder sich zum Grundsatz der unterschiedslosen Behandlung bekennen. In einem zweiten Teil der Untersuchung wurden die «guten Praxisbeispiele» mit Personalverantwortlichen und ausländischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Betriebe erörtert. Bei diesen Gesprächen wurde u.a. aufgedeckt, dass ausländische Mitarbeitende ihre Integrationsschwierigkeiten u.a. der ungleichen Behandlung zuschreiben, wogegen die Personalverantwortlichen die Schwierigkeiten eher im Bereich der Kommunikation verorten. Die Studie soll im Herbst 2004 beendet sein und Vorschläge für Massnahmen skizzieren, die von Unternehmen und den Berufsverbänden ergriffen werden können.

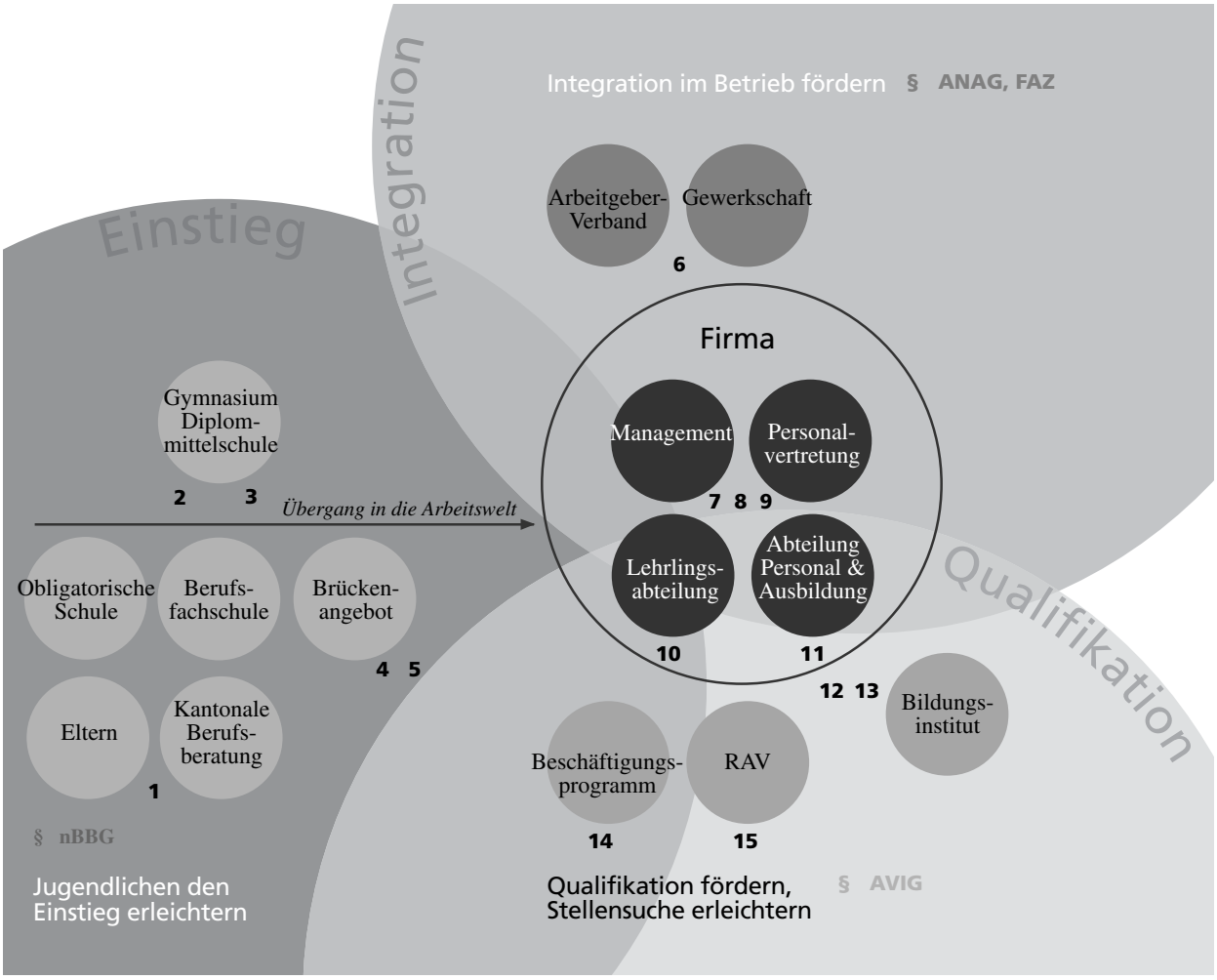
5 Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Überblick und Ausblick

Aus einer handlungsorientierten Perspektive bietet sich an, drei Interventionsfelder zu definieren, welche die in der Studie ausgemachten Problembereiche abdecken. Mit den Interventionsfeldern sind gleichzeitig drei hauptsächliche Ziele verbunden: Erstens soll Jugendlichen den Einstieg in Beruf und Arbeitsmarkt erleichtert werden, zweitens sollen individuelle Qualifikationen gefördert und die Stellensuche erleichtert werden, drittens soll die Integration in den Betrieben gefördert werden.

Ein Überblick

Im Sinne einer Zusammenfassung der Erkenntnisse unserer Aufarbeitung gibt die nachfolgende Grafik einen Überblick über die Interventionsfelder, die Akteure und die Ansatzpunkte.

Abbildung 3: Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte



Quelle: terra cognita, 3/2003, 62f; basierend auf eigener Darstellung.

Die unterschiedlichen Massnahmen, die der Erreichung der drei Ziele dienen können, sind eingebettet in einen rechtlichen Rahmen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- **AUSLÄNDERGESETZ (ANAG):** Zusammen mit dem Asylgesetz (AsylG) und der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) regelt das Ausländergesetz über verschiedene Aufenthaltsbewilligungen den Zugang zu Beschäftigung für Personen, die nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen (vgl. Abschnitt 2.5). Der am 1. Oktober 1999 in Kraft getretene Art. 25a des ANAG (Integrationsartikel) bildet zudem die Grundlage für das Engagement des Bundes in der Integrationsförderung

- **ABKOMMEN ÜBER DEN FREIEN PERSONENVERKEHR (FREIZÜGIGKEITSABKOMMEN):** Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen gelten für Angehörige von EU-Staaten sowie der EFTA-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer (vgl. 2.5). Das Abkommen wird u.a. durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen ergänzt.

- **ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ (AVIG):** Die im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) im Bereich der Arbeitsvermittlung, Aus-, Weiterbildung und Umschulung sowie der vorübergehenden Beschäftigung sind grundsätzlich allen Versicherten zugänglich, unabhängig ihrer Nationalität. Die AMM umfassen auch spezifische Angebote zur temporären Beschäftigung von Jugendlichen (Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme).

- **NEUES BERUFSBILDUNGSGESETZ (nBBG):** Das neue Berufsbildungsgesetz tritt Anfang 2004 in Kraft. Gegenüber dem heutigen Gesetz beinhaltet es Verbesserungen, die auch ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen zugute kommen. Insbesondere werden niederschwellige Berufsbildungsangebote («Anlehre») aufgewertet und durch eine berufspraktische Grundbildung ersetzt. Explizit vorgesehen sind Massnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen.

Hinsichtlich der Massnahmen zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist ein breiter Kreis von Akteuren angespro-

Legende:
1 Information und Beratung
2 Flexible Schulbildung auf Sekundarstufe II
3 Coaching-Projekte
4 Niederschwellige Berufsbildungsangebote
5 Zielgruppengerechte Brückenangebote
6 Verhaltenscodices, Betriebsvereinbarungen, GAV
7 Zertifizierung und Rating
8 Chancengleichheitsprogramme
9 «Managing Diversity»
10 Richtlinien zur Besetzung von Lehrstellen
11 Sprachförderung
12 Qualifikationsorientierte Weiterbildung
13 Berufsorientierte Weiterbildung
14 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme
15 Nichtdiskriminierende Stellenvermittlung

chen. Eine Hauptrolle kommt den Sozialpartnern und den einzelnen Betrieben zu. Gefordert sind ebenso die Behörden und Institutionen von Bund, Kantonen und Gemeinden sowie die Nichtregierungsorganisationen und Migrantenorganisationen.

Die angesprochenen Akteure

- **SOZIALPARTNER UND BETRIEBE.** Bei der Förderung der Integration kommt den Sozialpartnern und den Betrieben eine zentrale Rolle zu. Im Entwurf für das neue Ausländergesetz (AuG) werden die Sozialpartner denn auch explizit als Akteure der Integrationsförderung genannt.[40] Der Gesetzesentwurf verzichtet darauf, ihnen spezifische Integrationsleistungen zu übertragen. Für die Arbeitgeber kann jedoch der Entscheid über die Zulassung von Arbeitskräften mit der Auflage verbunden werden, Ausbildungsplätze zu schaffen (vgl. Gattiker 2003). Die Sozialpartner tragen Mitverantwortung für das gesellschaftliche und politische Geschehen. Die Förderung der Integration der ausländischen Arbeitskräfte in den Schweizer Arbeitsmarkt und in den einzelnen Betrieben liegt dabei auch in ihrem Interesse. Defizite in der strukturellen Integration der hier anwesenden ausländischen Erwerbstätigen verursachen soziale Konflikte und ökonomische Kosten, die von der Gesamtwirtschaft aber auch von den einzelnen Unternehmen getragen werden. Im Hinblick auf die Interventionsbereiche wird zu diskutieren sein, welches die Rolle der Betriebe, insbesondere der KMU, ist, welche Aufgaben die Arbeitgeber- und Branchenverbände übernehmen müssen und können und welche Verpflichtungen sich für die Gewerkschaften, Berufs- und Personalverbände ergeben.

- **INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN DES BUNDES, DER KANTONE UND DER GEMEINDEN.** Die Integrationsarbeit findet zu einem grossen Teil auf der Ebene der Gemeinden, Städte und Kantone statt. Mit dem auf den 1. Oktober 1999 in Kraft getretenen Artikel 25a des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) wurde die gesetzliche Grundlage für ein Bundesengagement in der Integration geschaffen. Der Gesetzesartikel macht die Integration zu einer Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Kantonen und Gemeinden. Auf den jeweiligen politischen Ebenen sind wiederum verschiedene Akteure aus dem Ausländerbereich (u.a. IMES, BFF, Integrationsbeauftragte), des Schul- und Erziehungswesen (u.a. EDK, Schulen), der Berufsbildung (u.a. BBT, kantonale Ämter für Berufsbildung und Berufsberatung) und des Arbeitsmarktes (u.a. seco, kantonale Wirtschaftsämter, LAM, RAV) angesprochen.

- **GESELLSCHAFTLICHE UND ÖFFENTLICH-RECHTLICHE INSTITUTIONEN UND STRUKTUREN.** Nichtregierungsorganisationen, Beratungsstellen und Bildungsinstitutionen, die sich gezielt an Ausländerinnen und Ausländer richten, sind tragende Stützen der Integrationsarbeit. Betreffend die Thematik der Integration in die Arbeitswelt bestehen in den Migrationsabteilungen der unterschiedlichen Organisationen und in den Ausländerdiensten noch Lücken im Angebot und Defizite betreffend die Kompetenzen im Bereich Arbeitsmarktintegration. Demgegenüber verfügen die ausländischen Bildungszentren über lange Erfahrung mit niederschwelligen Beratungs- und Berufsbildungsangeboten. Angesprochen ist eine Vielzahl von Akteuren im Bereich der Nicht-Regierungs-Organisationen (u.a. Dachverband SFH, Caritas, Heks, SRK), der Ausländerdienste (u.a. IGSA, kantonale und regionale Dienste) und der Bildungszentren (u.a. ENAIP, ECAP).

Ein Ausblick

Die Integration von Ausländerinnen und Ausländern in die Arbeitswelt ist ein zentrales Anliegen. Die aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt bildet eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe auch an anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Der Arbeitsplatz ist ein Ort der Integration, mit Wirkungen über die Grenzen des Arbeitslebens hinaus. Um Ausländerinnen und Ausländern den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität zu erleichtern, müssen ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Im vorliegenden Bericht werden Interventionsbereiche aufgezeigt und eine breite Auslegeordnung von Massnahmen entlang der Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, vorgenommen. Diese Auslegeordnung ist nicht abschliessend. Um künftig wirkungsvoll handeln zu können, wird es wichtig sein, die aufgezeigten Massnahmen weiter zu systematisieren und zu überprüfen, welche verstärkenden und welche hemmenden Effekte zwischen einzelnen Massnahmen bestehen können. Es wird auch wichtig sein, die verantwortlichen Akteure zu benennen und ihre Rolle weiter zu konkretisieren.

Die Eidgenössische Ausländerkommission stellt an der nationalen Tagung vom 7. November 2003 ihre Empfehlungen zum Bereich Integration und Arbeit vor.

[40] Art. 52 Abs. 4 AuG, Entwurf.

6 Abkürzungsverzeichnis

AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
ANAG	Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AVOL	Arbeitsvolumenstatistik
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFS	Bundesamt für Statistik
BVO	Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer
BZM	Berufliche Zukunft der MigrantInnen
ECAP	Ente confederale di addestramento professionale
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EKA	Eidgenössische Ausländerkommission
ENAIP	Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale
ETS	Erwerbstätigenstatistik
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
FABIA	Fachstelle für Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern Luzern
FAZ	Abkommen über die Freizügigkeit
FFG	Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen
FRB	Fachstelle für Rassismusbekämpfung
GBI	Gewerkschaft Bau und Industrie
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IGSA	Interessengemeinschaft der Beratungs- und Kontaktstellen SchweizerInnen – AusländerInnen
KAUSA	Koordinierungsstelle für Ausbildung in ausländischen Unternehmen
KIGA	Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
nBBG	Neues Berufsbildungsgesetz
NFP	Nationales Forschungsprogramm
PISA	Programme for International Student Assessment
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester
SGAB	Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SIBP	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik
SFM	Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
SMUV	Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband (heute: Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen)
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz

7 Literaturverzeichnis

Zitierte Literatur und weitere Publikationen zur Thematik

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

BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2002): Bilaterale Verträge Schweiz-EU: Gegenseitige Diplomanerkennung zwischen den EU-Staaten und der Schweiz, Pressemitteilung vom 31. Mai 2002, Bern

BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Hrsg. (2000): BBT-Empfehlungen 2000 für Brückenangebote zwischen obligatorischer Schule und Berufsbildung, Bern: EDMZ

BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Hrsg. (2002): Lehrstellenbarometer 2002, Bern

Berset Alain, Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier et François Hainard (2000): Main-d'oeuvre étrangère et diversité des compétences: Quelle valorisation dans les entreprises? Paris: Harmattan

BFA Bundesamt für Ausländerfragen (2002): Weisungen und Erläuterungen über die schrittweise Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Eidgenossenschaft und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten sowie den EFTA-Mitgliedstaaten Norwegen, Island und dem Fürstentum Liechtenstein (Weisungen VEP), Bern

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

Bolzman Claudio (1996): Sociologie de l'exil: une approche dynamique, Zürich: Seismo

Bolzman Claudio, Rosita Fibbi und Marie Vial (2003a): Was ist aus ihnen geworden? Der Integrationsprozess der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 453–480

Bolzmann Claudio, Rosita Fibbi et Marie Vial (2003b): Secondos – Secondas. Le processus d'integration - des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse, Zürich: Seismo

Boulianne Louis-M. (2003): Internationalisierung des Dienstleistungssektors durch die berufliche Integration von Ausländern in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 320–334

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 – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (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: SFM

CGEY Cap Gemini Ernst & Young (2000): Evaluation des Einsatzes arbeitsmarktlicher Massnahmen, Schlussbericht, Bern

Chen Richard, Mark Madamba (2000): Migrant labour – An annotated Bibliography, International Migration Papers 33, Geneva: International Labour Office

CRE Commission for Racial Equality (1995): Racial Equality Means Business, London

de Coulon Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger und José Ramirez (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 275–301

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

EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Hrsg. (2000): Ausbildung und Integration von fremdsprachigen Jugendlichen auf der Sekundarschulstufe II. Expertenbericht (Elisabeth Ambühl-Christen, Denise Da Rin, Michel Nicolet, Claudio Nodari), Bern

Efionayi-Mäder Denise und Etienne Piguet (Leitung: Andreas Wimmer) – 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 Departement des Innern EDI, Bern: BASS

EKA Eidgenössische Ausländerkommission (1999): Die Integration der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Fakten, Handlungsbereiche, Postulate, Bern: EKA

EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «Bildung», terra cognita, 2/2003

EKA Eidgenössische Ausländerkommission (2003): «luvrar – arbeiten – travailler – lavorare», terra cognita 3/2003

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 Sancar, 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 – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (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 und José Ramirez (2003): Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 302–319

FRB Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Hrsg. (2003): Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz, Bern: FRB

Froidevaux Aline und Markus Weber – Direktion für Arbeit – seco (2003): Motivationssemester (SEMO). Bericht 1999–2002, Bern: seco

Frölich Markus, Michael Lechner und Heidi Steiger – 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, Jean Rossiaud und Bülent Kaya (2003): Integrationssprachen und berufliche Integration in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 321–452

Gsteiger Brigitte (1999): «RAV sind eine Chance für Migrantinnen und Migranten», 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 Adapatationsforschung 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 – SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2002): Erwartungen der Wirtschaft an die Ausländerpolitik, Referat an der Jahresversammlung 2002 von migratio, in: Ausländerpolitik und Arbeitsmarkt, migratio, Dokumentation 2002/2, Luzern

Horber Rudolf – SGV Schweizerischer Gewerbeverband (2003): «Lehrmeister motivieren», terra cognita, 3/2003, 88f

Horváth Franz, Hrsg. (2001): Forum Bildung und Beschäftigung, Workshop-Dokumentation, Bern

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

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

Integrationsbüro EDA/EVD, Bundesamt für Ausländerfragen BFA, Direktion für Arbeit – seco, Hrsg. (2002): EU-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz. Was ändert sich mit dem bilateralen Abkommen zur Personenfreizügigkeit?, Bern: BBL

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 und Guido Cavelti (2003): Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte: Bedeutung ausländer- und asylrechtlicher Bestimmungen, in: Wicker Hans-Rudolf, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.) Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo: 259-274

Lalive d'Epinay 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-/Winwordkursen 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, Barabara 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, Hein 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

Piguet Etienne et Jean-Hugues Ravel – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (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: SFM

Piguet Etienne et Roland Misteli, sous la direction de Andreas Wimmer – SFM Schweizerisches Forum für Migraitionsstudien (1996): L'intégration des refugiés au marché du travail, Forschungsbericht Nr. 3, Neuchâtel: SFM

Piguet Etienne et Stefano Losa (2002): Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emloi d'étrangers non déclarée en Suisse, Zürich: Seismo

Prodolliet Simone, Carlo Knöpfel und Martin Wälchli (2001): Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, Luzern: Caritas Schweiz

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): Ausländerpolitik zwischen Ideal und Realität, Referat an der Jahresversammlung 2002 von migratio, in: Ausländerpolitik und Arbeitsmarkt, migratio, Dokumentation 2002/2, Luzern

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 Kader-Organisation (2003): Empfehlungen über die Arbeitsbedingungen der Angestellten vom 1. Januar 2003

Schläppi 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
Schräder 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
Schräder-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 Staatssekretariat für Wirtschaft (2000): Kreisschreiben über die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), gültig ab 1. Januar 2000, Bern: BBL/ EDMZ
SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Hrsg. (2003): Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog, Bern
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): Die Auswirkung der Ausländerbeschäftigung auf die Löhne und das Wirtschaftswachstum in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, 335–367
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
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 Arbeitskräfterhebung, 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
Wanner Philippe, Rosita Fibbi, Marc Spescha, Andrea Lafranchi, Ruth Calderón-Grossenbacher und Jürg Krummenacher (2002): Familien und Migration. Beiträge zur Lage der Migrationsfamilien und Empfehlungen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen, im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF, Bern: BBL
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 und Werner Haug, Hrsg. (2003): Migration und die Schweiz, 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 Trainining 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 an 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.

Publikationen des Bundesamtes für Statistik und kantonaler statistischer Ämter

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
BFS Bundesamt für Statistik (2001): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2001. Kommentierte Ergebnisse und Tabellen, Neuchâtel

BFS Bundesamt für Statistik (2002a): Eidgenössische Volkszählung 2000: Stärkung des Französischen – Bessere Integration der Ausländerinnen und Ausländer, Pressemitteilung Nr. 131/2002 vom 19.12.2002, Neuchâtel

BFS Bundesamt für Statistik (2002b): Statistisches Jahrbuch der Schweiz, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung

Crettaz Erich – BFS Bundesamt für Statistik (2003): Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in der Schweiz. Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 (SAKE), Neuchâtel: BFS

Egloff Michele, Liselotte Lüscher, Huguette McCluskey-Cavin, Dominique Simone Ryche und Beat Schmid – BFS Bundesamt für Statistik (1995): Weiterbildung in der Schweiz. Befragung 1993, Bern:

Haug Werner – BFS Bundesamt für Statistik (1995): Vom Einwanderungsland zur multikulturellen Gesellschaft. Grundlagen für eine schweizerische Migrationspolitik, Bern

Haug Werner – BFS Bundesamt für Statistik (2002): Einwanderungsland Schweiz – Einwanderungskontinent Europa: eine Zwischenbilanz, Demos Nr. 4/2002, Neuchâtel

Heiniger Marcel, Enrico Moresi und Katrin Labeau – BFS Bundesamt für Statistik (2002): Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2002, Neuchâtel

Heiniger Marcel – BFS Bundesamt für Statisktik (2002): Indikatoren zur Integration 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 und Esther Salvisberg – BFS Bundesamt für Statistik (2001): Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2001, Neuchâtel

Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (1997): Integration – (k)eine Erfolgsgeschichte. Ausländische Kinder und Jugendliche im schweizerischen Bildungssystem, Bern

Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (2001): Weiterbildung in der Schweiz, Neuchâtel

Lischer Rolf – BFS Bundesamt für Statistik (2003): «Wer wählt welche Ausbildung? Statistiken zum Bildungsstand», terra cognita, 2/2003, 40f

Moresi Enrico – BFS Bundesamt für Statistik (2003a): Pressemitteilung: Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz, SAKE-News, Nr. 2/03

Moresi Enrico – BFS Bundesamt für Statistik (2003b): «Jede vierte Arbeitsstunde. Ausländische Arbeitskräfte im Lichte der Statistik», terra cognita, 3/2003, 12–16

Tillmann Robin – BFS Bundesamt für Statisktik (1997): Die Bildungsmobilität in der Schweiz. Ein Beitrag zur Sozialberichterstattung für die Schweiz, Bern

Rechtliche Grundlagen

Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, abgeschlossen am 21. Juni 1999, in Kraft getreten am 1. Juni 2002, SR 0.142.112.681

Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (AsylG), SR 142.31

Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 6. September 2000, SR 00.072

Botschaft zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 8. März 2002, SR 02.024

Bundesbeschluss vom 18. Juni 19999 über Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenangebotes und zur Entwicklung der Berufsbildung (Lehrstellenbeschluss II), SR 412.100.4

Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (Ausländergesetz, AuG), Entwurf

Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)

Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (BBG), SR 412.10

Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG), SR 837.0

Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG), SR 142.20

Richtlinien für die Bewilligung der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern, Kreisschreiben BIGA/DFW vom 15. Dezember 1987

Verordnung über die Berufsbildung (BBV), Entwurf

Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV), SR 837.02

Verordnung vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO), SR 823.21

Verordnung vom 7. November 1979 über die Berufsbildung (BBV), 412.101

Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer vom 1. März 1949 (ANAV), 142.201

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 chomage (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 institutions 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 représentées 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 diplômes 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 toutefois 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 (10ème année d'école)
- Préapprentissages
- 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'engagement, 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 décrirons 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'intégration 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 personnes 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 saisonniers[1]. 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 1er juin 2002, il n'est plus établi de nouvelles autotisations de séjour pour saisonniers.

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

	Actifs Suisses/esses	*Actifs Etrangers/ères*	*Actifs Total*
Sexe 2002 (SPAO; 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 (SPAO; 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 (SPAO; 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: SPAO (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 Poors, 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 émargeait au nombre des Working Poors, 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.

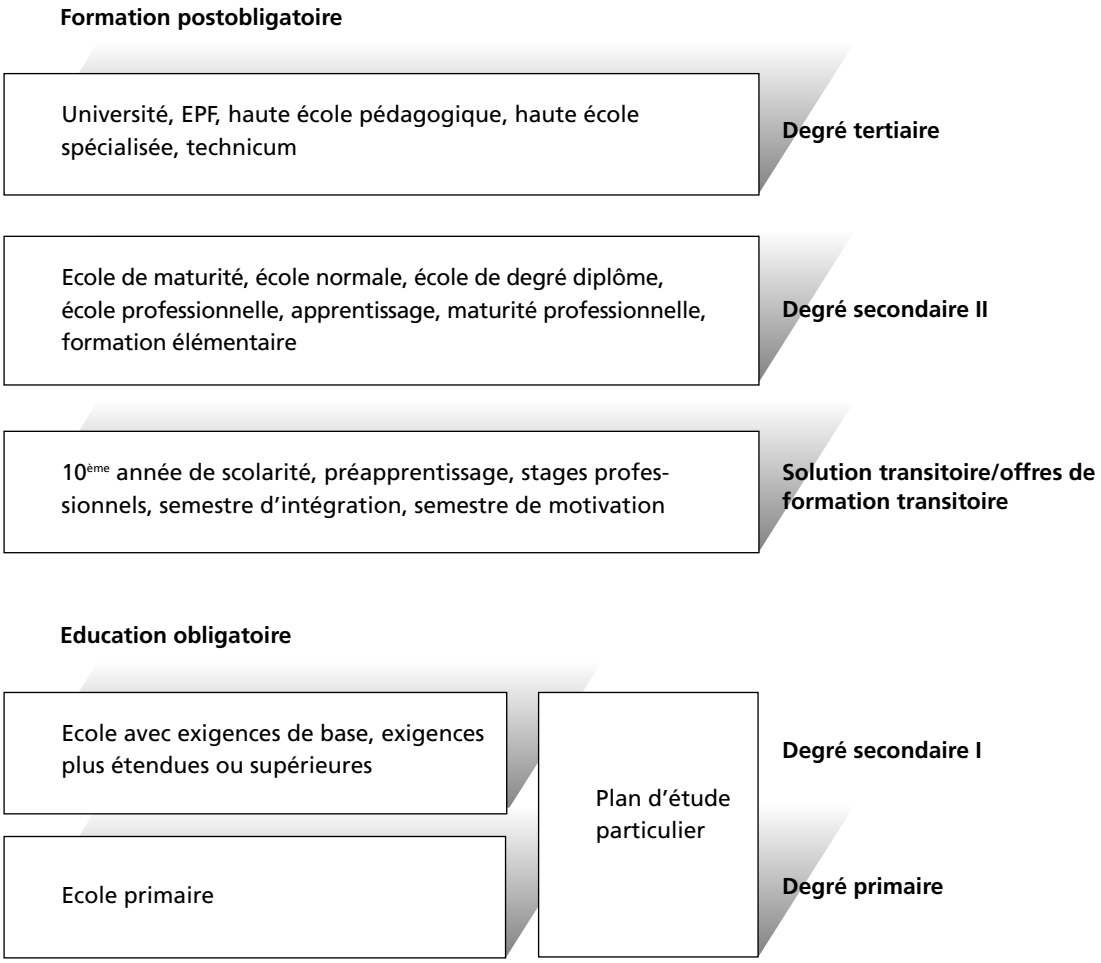
- **NIVEAU DE FORMATION:** 8 personnes sur 10 âgées de 25 à 64 ans en Suisse ont accompli une formation postobligatoire. Ou, exprimé en d'autres termes: 2 personnes sur 10 n'ont suivi aucune formation subséquente après la scolarité obligatoire. Chez les étrangers, cette part représente 36 pour cent, 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 Poors.

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 vaquaient 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 1990[2] 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 1990[4] 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 recencement 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 recencement 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; Hämmig 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 1er 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 1er 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 frontières. 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 message[10] 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 loi[11] 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.

[11] 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 traitées 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.

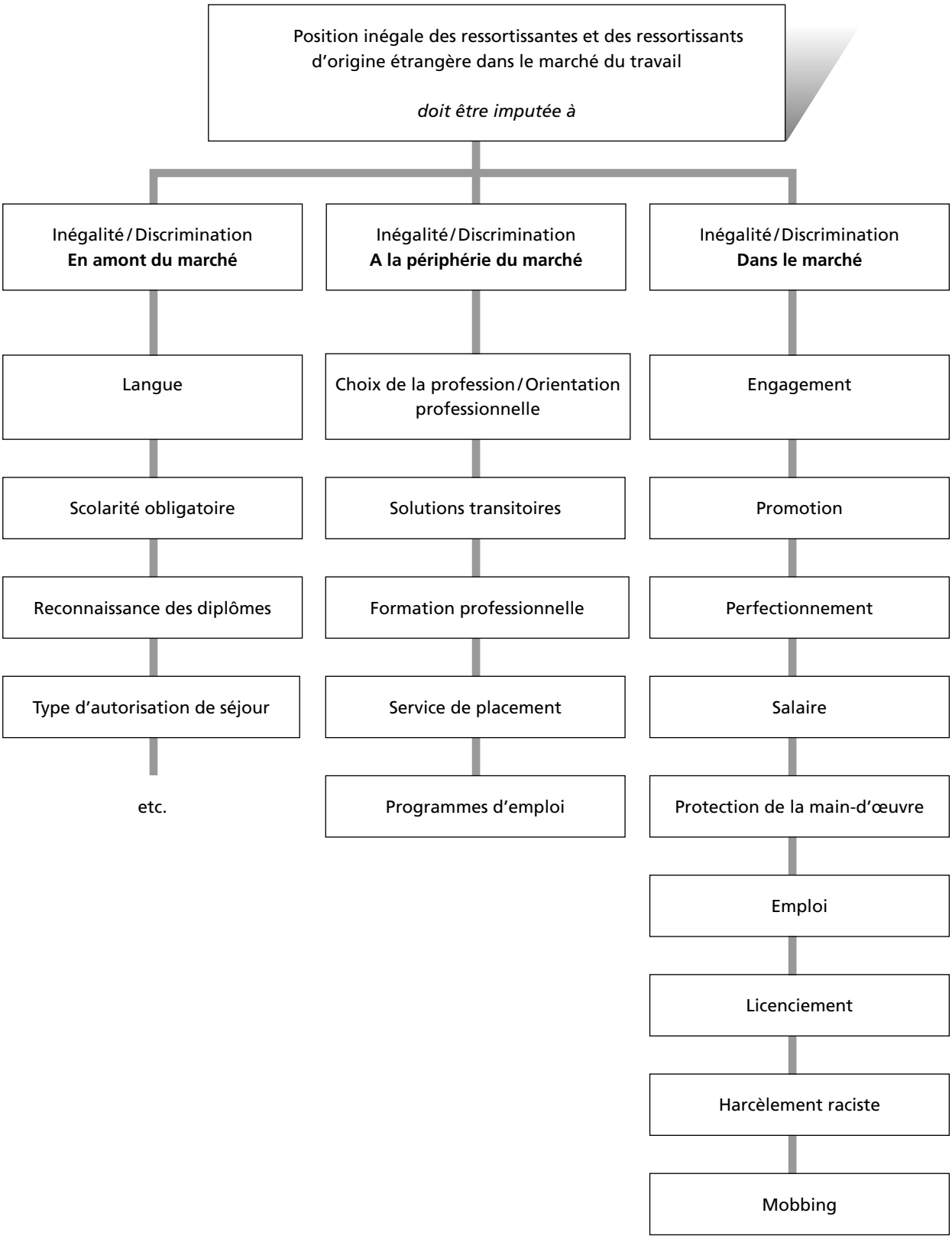
- **INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS «DANS LE MARCHÉ».** Dans ce cas, l'inégalité entre les ressortissants étrangers et les travailleurs indigènes est interpellée dans tous les secteurs de l'emploi. Ce traitement inégal concerne l'engagement, la promotion, le salaire, l'accès au perfectionnement, la protection 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



Source: propre représentation

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 continuelle croissance d'écoliers dans des écoles à niveau exigences élémentaires («Cycle d'orientation») (voir Lischer 1997). Inversement, la proportion des écoliers 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) résument 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 transition[16] 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 culturonationale 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 2ème 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 frappante 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%
10ème 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 Haeberlin/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 (Haeberlin/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 Fribourg 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 partaient 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 formation 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 point sessentiels 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 1er 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 place 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 indépendante 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 dune 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 étude[24] 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 garantit aux étrangers et dans quelle mesure ils sont discriminés indirectement par les dispositions en vigueur dans le domaine des assurances sociale 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 présentaion 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'Epinay/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'Epinay/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'Epinay/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 intéressante 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 posisitif, 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 Programmselektion» (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 n 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 dès lors 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 collaborateurs 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 on été volées dans les succursales dans lesquelles les collaborateurs noirs travaillaient (Geiser 2001, 4).

Une travailleuse dans le canton de Thurgovie est licenciée pace 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 exercée celle-ci pendant une période au moins une fois et demie supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage. Une étude de Regula Schräder-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 Schräder-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 ßen mesure d'accéder aux mêmes positions dans la profession. Néanmoins, Schräder-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). Etant 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 2ème 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 1er 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 **«FREMDSPRACHIGE 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. Elément 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 (10ème année de scolarité)

A part les cours d'intégration, respectivement les classes d'intégration, des offres sous forme d'une 10ème 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 10ème 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 10èmes 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 Gleichberechtigungsfragen (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 «Gastrosuisse» 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'apprentissage. 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 rattra-

[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 2ème 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 artisano-technique. 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 2ème 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 (ISPFP).

- 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 FREMDSPRACHIGE 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 «Deutsch förderung 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) (Appendre 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 Schräder-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 décisions 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'aministrations 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.

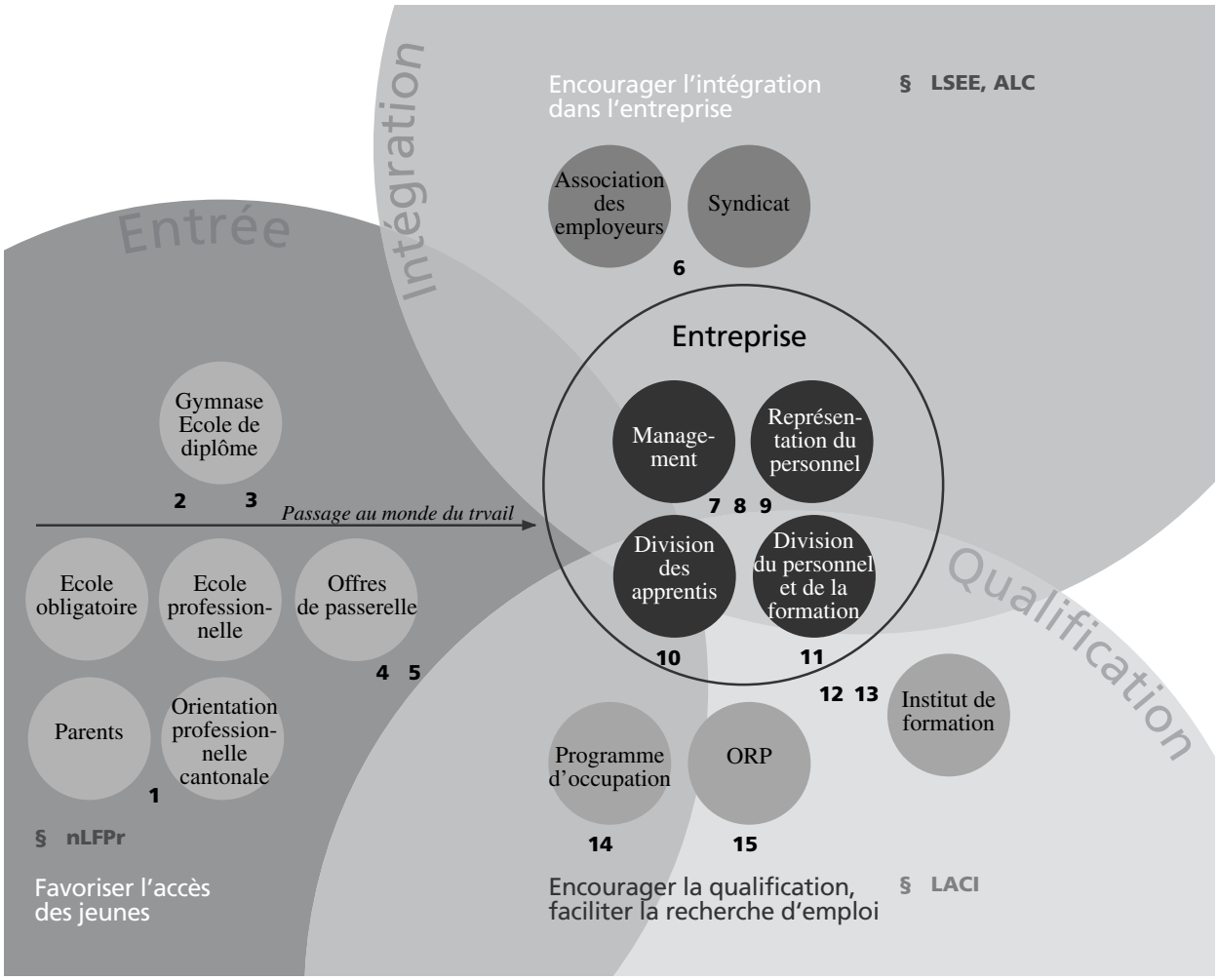
5
Faciliter l'accès au marché du travail: aperçu et perspective

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 1er 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 1er juin 2002, les ressortissants d'Etats de l'UE, de même que des Etats 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 évènements 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 1er 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 faîtière 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
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
BZM	Berufliche Zukunft der MigrantInnen / Pour un meilleur avenir professionnel des jeunes migrants
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
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
ENAIP	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
ISPFP	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
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LSEE	Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers
MMT	Mesures de marché du travail
nLFPr	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
SPAO	Statistique de la population active occupée
SRFP	Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle
SVOLTA	Statistique du volume de travail
TFA	Tribunal fédéral des assurances
USAM	Union suisse des arts et métiers

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

Bolzman Claudio (1996): Sociologie de l'exil: une approche dynamique, Zürich: Seismo

Bolzman 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): «Iuvrar – 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 Sancar, 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 Migranten», 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 Adapatationsforschung 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

Lalive d'Epinay 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-/Winwordkursen 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 Kader-Organisation (2003): Empfehlungen über die Arbeitsbedingungen der Angestellten vom 1. Januar 2003

Schläppi 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

Schräder-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

Schräder-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 1er 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 Arbeitskräfterhebung, 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: OFCL
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 Trainining 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 an 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.

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 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 1er 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