

UNE ENQUÊTE DANS LE CADRE DU PNR-51

# Pourquoi les entreprises formatrices hésitent-elles à engager des jeunes étrangers?

Christian Imdorf

*Il serait erroné de prétendre que les jeunes étrangers ne trouvent pas de place d'apprentissage à cause d'un déficit scolaire. Les entreprises formatrices engagent plus volontiers des jeunes dont la formation se déroulera sans problème. Les jeunes étrangers sont à tort considérés comme causeurs de problèmes supplémentaires. Ils se trouvent donc dans un cercle vicieux.*

En Suisse, une formation professionnelle initiale achevée garantit l'intégration professionnelle. Cette formation se fait normalement dans une petite ou une moyenne entreprise. Le seul fait de trouver une place de formation relève déjà du défi pour les jeunes étrangers, à preuve qu'ils sont trois fois plus touchés par le chômage des jeunes que les Suisses.<sup>1</sup> Les enquêtes montrent que la réduction de leurs chances ne résulte pas forcément de «déficits scolaires».<sup>2</sup> Pourquoi les jeunes étrangers ont-ils tant de mal à trouver une entreprise formatrice prête à les embaucher? L'étude de l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg répond à ces questions et à bien d'autres dans le cadre du programme de recherche «Intégration et exclusion» (PNR-51).<sup>3</sup>

## MULTIPLES PROCÉDURES DE SÉLECTION

Les entreprises utilisent des procédures et des critères de sélection très hétérogènes, qui diffèrent aussi bien d'une branche à l'autre que d'une entreprise à l'autre. Il n'y a donc pas de «critères-obstacles» généralisés, mais plutôt une image analogue à une mosaïque: sélection par compilation des critères. Le type d'école et les notes ne sont pas les éléments primordiaux de cette mosaïque. Ils jouent bien un rôle pour les (petites) entreprises, mais ne sont pas décisifs. Les entreprises formatrices ont d'autres

normes de prestation que l'école. Sur quels critères se base une entreprise pour faire son choix? Un dentiste a répondu pragmatiquement à cette question: «Nous évitons tout ce qui pourrait nous causer problème.» Les responsables de formation portent leur choix plutôt sur des personnes qui «cadrent avec l'entreprise» et ne causent pas de problèmes. Leur accompagnement ne doit pas demander un grand investissement (en temps) par rapport aux tâches productives. Les apprenants ne doivent pas mettre en danger la production ou les prestations de service. On s'attend à ce que les jeunes étrangers soient plus rapidement la cause de tels troubles. On sous-entend par étrangers des jeunes originaires du Kosovo, de la Serbie, du Monténégro, de Macédoine, Bosnie, Croatie, Turquie, donc de pays qui ne font pas partie de l'UE.

## RAISONS D'EXCLUSION

Comment les formatrices et formateurs professionnels expliquent-ils l'exclusion des jeunes étrangers? Le premier argument avancé est le déficit linguistique et scolaire: connaissances linguistiques insuffisantes, et ensuite des motifs en rapport direct avec l'entreprise: nécessités objectives de l'entreprise formatrice, ses besoins, ses expériences passées et ses appréhensions. Le besoin d'engager des Suisses est cité en

première place, ce qui exclut les jeunes de familles originaires d'ex-Yougoslavie et de Turquie. L'argument avancé est qu'ils s'adaptent mieux à la mentalité de l'entreprise ou que c'est une entreprise (familiale) avec tradition suisse. Des problèmes d'intégration dans l'équipe ou un regroupement des collaborateurs de langue étrangère sont aussi avancés, éviter le plus possible les conflits entre groupes nationaux de collaborateurs. D'autres entreprises cherchent à engager des jeunes dociles. Un dentiste craignait d'attirer une clientèle

<sup>1</sup> Zimmermann, Ch. Oegerli, Th & Weyermann, A. (2004): *Chômage des jeunes, analyse de la situation en 2004 et mesures pour l'avenir: AMOSA, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug.*

<sup>2</sup> Helland, H. & Støren, L.A. (2006). *Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background?* Dans *European Sociological Review*, Jg. 22, H. 3, pages. 339–351 // Hupka, S., Sacchi, St. & Stalder, B.E. (2006). *Origine ou prestation. Analyse de l'entrée dans une formation postobligatoire avec diplôme sur la base des données transversales des jeunes Tree* // Imdorf, C. (2005). *Qualification scolaire et choix professionnel.* Wiesbaden: VS-Verlag // Ulrich, J.G. & Granato, M. (2006). «Comment m'y prendre pour être engagé?» *Les jeunes d'origine migratoire et leurs chances de formation.* Dans: *Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), renforcer les compétences, améliorer les qualifications, utiliser le potentiel.* Bonn, pages 30-48.

<sup>3</sup> Résultats importants: [www.lehrlingsselektion.info](http://www.lehrlingsselektion.info) (en all.)

albanaise s'il engageait une apprentie d'origine albanaise. La distance entre le domicile et le lieu de travail est un autre critère d'exclusion qui touche de nombreux étrangers.

Les formatrices et les formateurs fondent leur argumentation sur leur intuition; ils craignent tout simplement que l'engagement d'étrangères et d'étrangers ne leur cause des problèmes supplémentaires. Ils parlent de mauvaises expériences qui sont d'ailleurs rarement des expériences qu'ils ont vécues personnellement. Cet argument n'est jamais avancé pour des Suisses, bien qu'une entreprise ne puisse exclure de faire de mauvaises expériences avec des Suisses. Nous considérons que les arguments avancés pour justifier l'exclusion des jeunes étrangers ne sont ni objectifs ni logiques.

#### **DONNER LA PRÉSÉANCE AUX SUISSES ENGENDRE UN CERCLE VICIEUX**

Le motif d'exclusion avancé par certaines entreprises est un cercle vicieux pour les personnes concernées. Les jeunes étrangers doivent poser leur candidature plus fréquemment que les Suisses, il en résulte que leur lettre de motivation est souvent moins bien préparée et la présentation moins soignée. Ils sont souvent obligés de postuler pour un emploi assez loin de chez eux, ce que l'employeur considère comme un handicap supplémentaire. Ils doivent postuler pendant plus longtemps et ont de moins en moins de temps pour préparer leur dossier de candidature. Les offres d'emploi commencent à se raréfier; et les formateurs en entreprise pensent qu'il y a certainement une bonne raison pour qu'un jeune ait essuyé autant de refus dans sa recherche d'une place de formation. Ils doivent aussi étendre le cercle des professions envisageables, ce qui peut être interprété comme un manque d'intérêt pour un métier spécifique ou comme de l'incertitude.

<sup>4</sup> Alors que dans les professions typiquement masculines (automobile et menuiserie), les jeunes femmes sont de plus en plus demandées – les entreprises formatrices ont fait de bonnes expériences –, les jeunes hommes restent exclus des professions typiquement féminines comme assistante dans un cabinet médical.

Du point de vue d'une entreprise, les distinctions usuelles – sexe ou origines – lors de l'attribution des places d'apprentissage n'ont rien à voir avec les compétences professionnelles. L'anticipation de problèmes pour l'entreprise avec certains groupes de candidats (étrangers en général et masculin dans les cabinets de dentiste ou de médecin en particulier)<sup>4</sup> n'a aucun rapport avec les compétences. Il est intéressant de voir qu'officiellement être étranger n'est pas un motif d'exclusion, les entreprises avancent des griefs inadmissibles en relation avec l'idéologie de prestation dans la formation. Des déficits scolaires et linguistiques sont des arguments bien pratiques pour justifier l'exclusion d'étrangers du monde du travail.

#### **RECOMMANDATIONS AUX PRATICIENS**

Des interventions scolaires n'amélioreraient probablement pas les chances des jeunes étrangers de trouver une place d'apprentissage. Il serait aussi erroné de reprocher aux formatrices et formateurs d'être racistes dans l'attribution des places de formation. Il faudrait les encourager à sublimer leurs préjugés et leurs craintes grâce à des expériences positives faites avec de jeunes étrangers. Les résultats de nombreuses analyses permettent de faire les recommandations suivantes:

- nommer des employés qualifiés d'origine migrante comme responsables de la formation;
- créer des places de stage dans l'entreprise pour les défavorisés, afin de discerner leur potentiel;
- formation continue des formatrices et formateurs professionnels avec des buts précis: démonter les craintes des entreprises en montrant des exemples positifs, un développement de la culture de l'autoréflexion par une pratique personnelle de sélection;
- les entreprises formatrices et leurs partenaires d'affaires peuvent mettre à profit leurs contacts pour encourager les conditions de sélection selon des critères équitables;

### **Enquête «Sélection des apprentis par les PME»**

L'enquête a eu lieu sur la base d'interviews; il s'agissait de découvrir les critères de sélection pour une place de formation et leur poids dans la sélection des candidats: sexe, nationalité, parcours scolaire. Les dossiers de candidatures de jeunes dont les recherches n'avaient pas abouti auprès des PME durant l'année scolaire 2004/2005, ont été suivis dans les apprentisages suivants: carrossier, réparateur d'automobiles, mécanicien d'automobiles, menuisier, assistante en hygiène dentaire, assistante médicale, employée de commerce. Le contrôle ponctuel englobait 81 entreprises et 89 candidats. Les résultats de ces interviews ont été évalués avec les responsables de sélection argumentation analytique à l'appui. En raison de la procédure choisie, il est recommandé de ne pas généraliser.

- les associations professionnelles et faitières peuvent lancer des signaux de reconnaissance aux entreprises qui s'investissent pour former des personnes moins favorisées.

**Christian Imdorf** travaille à l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle. Il fait actuellement des recherches à l'Université Johann Wolfgang Goethe de l'Université de Francfort grâce à une bourse du Fonds national suisse. Adresse postale sous [www.christianimdorf.info.ch](http://www.christianimdorf.info.ch)  
Traduction: Elisabeth Kleiner