

FSM SFM

Swiss
Schweizerisches

Forum

for Migration and Population Studies
für Migrations- und Bevölkerungsstudien
suisse pour l'étude des migrations et de la population
svizzero per lo studio delle migrazioni e della popolazione

FSM
SFM

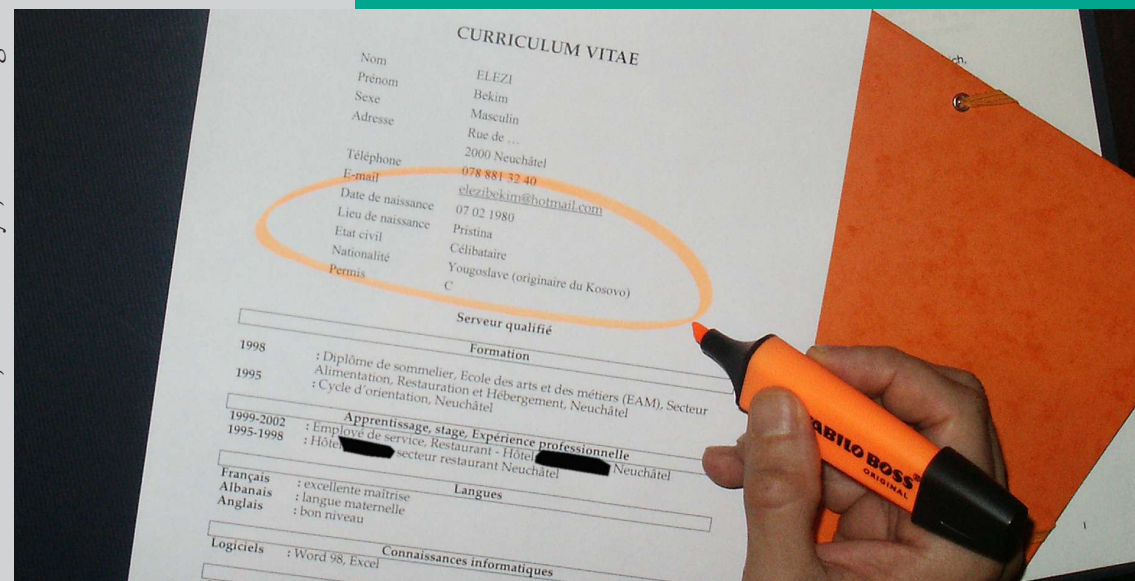
L'étude entend vérifier si et, le cas échéant, dans quelle mesure la Suisse connaît un phénomène de discrimination à l'embauche ; elle se concentre en particulier sur le cas des jeunes d'origine immigrée mais scolarisés en Suisse.

Reprenant la méthodologie proposée par l'OIT pour ce type d'enquête semi-expérimentale, cette recherche documente l'ampleur insoupçonnée de la discrimination frappant notamment les jeunes originaires de pays non membres de l'Union européenne, dans les deux régions linguistiques du pays.

Auteurs: Rosita Fibbi et Bülent Kaya sont chercheurs au Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Etienne Piguet est professeur à l'Université de Neuchâtel.

Le passeport ou le diplôme ? Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet

Rapport de recherche 31 / 2003



Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet

Le passeport ou le diplôme ?

Etude des discriminations à l'embauche
des jeunes issus de la migration

Rapport de recherche
31 / 2003

Rapport de recherche
31 / 2003

Rosita Fibbi
Bülent Kaya
Etienne Piguet

Le passeport ou le diplôme ?

**Etude des discriminations à
l'embauche des jeunes issus de la
migration**

©2003, SFM, Neuchâtel

Rapport de recherche établi à l'intention du FNS
dans le cadre du PNR 43

Table des matières

Table des matières	3
Introduction	7
Les enjeux	10
Plan du rapport	11
1 L'étude suisse : problématique et questions de recherche	13
1.1 Les concepts : la notion de discrimination, les formes de discrimination	13
1.2 Les questions de recherche	15
2 Les alternatives méthodologiques	17
2.1 L'approche indirecte	17
2.2 L'approche directe au niveau des victimes	18
2.3 L'approche directe au niveau de l'opinion	19
2.4 L'approche des pratiques effectives	21
3 La méthodologie retenue pour l'étude suisse : le « correspondance testing »	24
3.1 Le repérage des places vacantes	25
3.2 Des dossiers ouverts aux cas utilisables	26
3.3 Taille de l'échantillon	27
3.4 Le traitement inégal, le comportement différent et la discrimination maximale	28
3.5 Le calcul du taux de discrimination	29
3.6 Signification du taux de discrimination	31
3.7 Questions éthiques	32
4 Application de la méthodologie à la Suisse : le dispositif d'observation	33
4.1 Les variables relatives à l'offre de travail	33
4.1.1 Les jeunes gens de la deuxième génération	33
4.1.2 Le profil de formation : le CFC	34
4.1.3 Les nationalités et le statut juridique des candidats d'origine immigrée	35
4.2 Les conditions du marché du travail	41

Citation suggérée :

Fibbi, Rosita, Bülent Kaya, Etienne Piguet (2003). Le pass-
port ou le diplôme ? Etude des discriminations à
l'embauche des jeunes issus de la migration. Rapport de re-
cherche 31/2003 du Forum suisse pour l'étude des migra-
tions et de la population. Neuchâtel : SFM.

FSM SFM		FSM SFM
	4.2.1 Le premier emploi	41
	4.2.2 Les régions étudiées	42
	4.3 Les variables relatives à la demande de travail	42
	4.3.1 La taille des entreprises	42
	4.3.2 Les branches	43
5	Le déroulement de l'enquête	44
	5.1 Les annonces d'emploi	44
	5.2 Les candidats	47
	5.3 La postulation : lettre de motivation et CV	49
	5.4 Durée de l'enquête et difficultés rencontrées	53
	5.5 Vérification de la validité de l'expérience	56
6	Les résultats par nationalité et région	59
	6.1 Les Portugais en Suisse romande	59
	6.1.1 Le taux minimal de discrimination	59
	6.1.2 Le taux maximal de discrimination	61
	6.1.3 Discrimination en fonction de certaines variables	61
	6.2 Les Yougoslaves albanophones en Suisse romande	64
	6.2.1 Le taux minimal de discrimination	64
	6.2.2 Le taux maximal de discrimination	66
	6.2.3 Discrimination en fonction de certaines variables	66
	6.3 Les Turcs en Suisse alémanique	69
	6.3.1 Le taux minimal de discrimination	69
	6.3.2 Le taux maximal de discrimination	71
	6.3.3 Discrimination en fonction de certaines variables	72
	6.4 Les Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique	74
	6.4.1 Le taux minimal de discrimination	74
	6.4.2 Le taux maximal de discrimination	76
	6.4.3 Discrimination en fonction de certaines variables	77
7	Mise en perspective des résultats	79
	7.1 Comparaisons intergroupes	80
	7.2 Comparaisons interrégionales	84
	7.3 Comparaisons interprofessionnelles	86
	7.4 Comparaisons internationales	88
8	Conclusions	94
	8.1 Intégration = non-discrimination	94
	8.2 Réactions : de la banalisation à la prise de conscience	96
	8.2.1 Dénégations	97
	8.2.2 Vers une prise de conscience	98
	8.3 Possibilités d'action	99
	9 Bibliographie	101
	Annexes	109
	Annexe 1 : Schéma du système de formation en Suisse	110
	Annexe 2 : Modèles de lettres de motivation et de CV	111
	Annexe 3 : Régressions logistiques	118
	Annexe 4 : Taux de discrimination sur tous les dossiers utilisables	120

Préface

Les hasards du financement de la recherche font que cette enquête a pu être réalisée plusieurs années après que le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population ait formulé une première esquisse de l'étude. La persévérance a porté ses fruits.

Ce qui a été un handicap pourrait se tourner en avantage aujourd'hui : l'étude s'inscrit en effet dans un ensemble de recherches qui thématisent la question de la réceptivité de la société d'immigration. La discrimination se révèle une réalité quotidienne des immigrés dans les pays européens mais elle est aussi désormais de plus en plus une réalité reconnue. Puisqu'« on ne traite que ce qu'on nomme », cette prise de conscience est la condition nécessaire d'une action contre les pratiques qui, de manière intentionnelle ou non, portent atteinte aux droits des groupes « minoritaires ».

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont collaboré à la réalisation de la recherche : en premier lieu, évidemment, les employeurs qui ont fourni le matériau sur lequel a porté notre observation. Notre gratitude va également aux personnes qui nous ont offert un appui logistique, en mettant à disposition leur boîte aux lettres ou en répondant aux téléphones, trop nombreuses pour que nous puissions les mentionner ici nommément.

Nous remercions en outre Philippe Wanner pour son appui méthodologique, Denise Efonayi-Mäder pour ses remarques pertinentes et stimulantes et Giovanna Titus-Brianti pour sa relecture du manuscrit.

Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet

Neuchâtel, septembre 2003

Introduction

En Suisse vivent 1,524 millions de personnes de nationalité étrangère, ce qui représente 20,9% de la population résidente (OFS 2001). Leur position sur le marché du travail diffère sensiblement de celle des nationaux : ils occupent généralement des postes au bas de l'échelle professionnelle, ils perçoivent des salaires inférieurs en moyenne et sont plus exposés au risque de chômage. Il est vrai que la Suisse connaît en même temps une immigration hautement qualifiée, en provenance de l'Europe du Nord et des Amériques notamment, et ce phénomène a pris de l'ampleur dans la dernière décennie ; ceci ne parvient pas toutefois à hisser la valeur moyenne des salaires des étrangers au niveau de ceux des autochtones.

Dans les années 90, le marché du travail en Suisse connaît pour la première fois un chômage important, en tout cas inédit, comme le montre la comparaison des taux de chômage sur 30 ans (tableau 1), qui frappe toute la population, et de manière encore plus accentuée, deux fois plus, les étrangers et en particulier les femmes immigrées.

Tableau 1 : Taux de chômage des Suisses et des étrangers (1970-2000)

	1970	1980	1990	2000
hommes suisses	0,2	0,7	1,4	1,1
hommes étrangers	0,1	0,8	1,8	2,8
femmes suisses	0,3	0,9	2,4	2,8
femmes étrangères	0,1	0,8	4,1	5,5

Source : RFP 1970-2000

La proportion des chômeurs étrangers sur l'ensemble des chômeurs passe de 20% en 1978 à 30% en 1983, 40% en 1988, 47% en 1999, 44% en 2002, alors qu'ils ne représentent que 25% de la population active.

Des difficultés aux discriminations

Deux hypothèses complémentaires permettent d'expliquer les difficultés d'un groupe de personnes à entrer sur le marché du travail et à s'y maintenir :

- l'hypothèse d'un niveau de qualification inférieur en moyenne
- l'hypothèse d'une discrimination sur le marché du travail, qui se manifeste soit à l'embauche soit au licenciement¹.

Nombreuses sont les études qui corroborent la première hypothèse pour le cas des personnes issues de la migration en ce qui concerne la Suisse (Blattner and Schwarz 1985) (Schwarz 1988) (Straubhaar and Weber 1993) (Blattner and Theiss 1994) (Flückiger 1995) (de Coulon et al. 2003); dans notre travail nous nous concentrons par contre sur la deuxième hypothèse, qui a été moins explorée jusqu'ici dans ce pays.

L'objectif de notre recherche est de mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le marché du travail suisse par une partie de la population active d'origine étrangère. Il s'agit en particulier d'évaluer si, en plus du désavantage lié à des niveaux de formation inférieurs, certains étrangers sont aussi victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent à obtenir un emploi. Certaines études économétriques récentes (de Coulon 2003), (Pomeranz 2003), qui portent sur les différences salariales, illustrent la complémentarité de ces deux hypothèses et incitent à explorer davantage la piste de la discrimination.

Les formes de discrimination dont une personne peut être victime sur le marché du travail sont multiples dans la mesure où elles concernent les diverses facettes de la relation de travail : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination dans l'accès à la formation, discrimination dans les tâ-

¹ Des recherches récentes mettent en relief l'importance de la position statutaire de certains étrangers sur leurs « chances » d'accéder au marché du travail, le permis dont ils sont titulaires (ou l'absence de permis) définissant précisément les conditions de cet accès. Cf Achermann, Christin, and Denise Efionayi-Mäder. 2003 (à paraître). *Leben ohne Bewilligung in der Schweiz: Auswirkungen auf den sozialen Schutz*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Kamm, Martina, Denise Efionayi-Mäder, Anna Neubauer, Philippe Wanner, and Fabienne Zanol. 2003 (à paraître). *Aufgenommen aber ausgeschlossen? Die vorläufige Aufnahme in der Schweiz*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.. Nous négligeons cet aspect de la question dans cette étude.

ches assignées, discrimination dans la promotion à des postes à responsabilité et enfin discrimination au licenciement. A ceci il convient d'ajouter les attaques, verbales ou autres, qui portent atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail en raison de leur caractère ouvertement raciste ou xénophobe ou du fait qu'elles ne sont dirigées que vers certaines personnes ou groupes. Une étude sur les cas portés devant la justice en Grande-Bretagne fournit une idée de l'importance relative des diverses formes de discrimination dans le travail : 32% des cas concernaient l'embauche, 34% le licenciement, 13% la promotion et 9% des propos racistes offensants (cité in Treichler, 2002 : 274).

L'importance de la discrimination à l'embauche a des conséquences considérables sur les perspectives professionnelles d'ensemble, car elle porte sur le premier passage obligé de toute relation de travail. Une discrimination à ce stade apparaît comme la plus grave en termes de conséquences ultérieures. Si ceci est le cas pour tout un chacun, il l'est à plus forte raison pour le migrant étranger : le lieu de travail constitue en effet son premier lieu d'intégration, tant en ce qui concerne son intégration structurelle que pour les relations sociales qu'il peut tisser par ce biais.

Le travail est un lieu fondamental d'insertion pour le migrant dans la mesure où il constitue le lieu de légitimation de sa présence dans le nouveau contexte (Sayad 1991) : le travail fournit une identité de producteur ainsi que de consommateur et par là même une légitimité quant à la place du migrant dans la société d'immigration². Il est également un levier important pour l'insertion du point de vue du migrant. L'entreprise est le lieu où s'articulent un système de production de biens et de services et un système de relations humaines. Le migrant y est amené à tisser des relations dont certaines sont susceptibles de rejailir à l'extérieur de l'entreprise sur l'ensemble de ses relations sociales, alors que, par ailleurs, sa position sociale a probablement une répercussion sur son statut dans l'entreprise (Dahinden et al. 2003).

Enfin, si l'on prend en considération la dimension collective du groupe d'immigrés et non de l'individu immigré, le travail est, en tant que forme de participation au système économique, l'un des principaux indicateurs de la position

² Si tel est le cas pour l'immigration de travail, il ne va pas autrement pour les autres types de migration, notamment ceux liés à l'asile, comme le démontre en positif la progressive acceptation des Tamouls en Suisse devenus piliers de l'hôtellerie ou en négatif l'agressivité développée par les autochtones à l'égard des demandeurs d'asile forcés à l'oisiveté dans les centres d'accueil.

des divers groupes de migrants dans la société d'accueil, à côté d'autres indicateurs de participation aux systèmes social et politique. Dans son étude sur l'intégration des immigrés en Suisse depuis 1948, Piguet (2001), reprenant la conception de l'absorption des immigrés formulée par Eisenstadt (1954), propose de considérer qu'un

« groupe d'immigrés est "intégré" s'il est représenté de manière similaire à la population d'origine nationale aux différents échelons de la hiérarchie de formation, dans les diverses branches d'activité économique et aux différents niveaux hiérarchiques et si sa participation sociale se concrétise par la ressemblance d'un certain nombre de caractéristiques et de pratiques (structure par âge, langue, fécondité, etc.) ».

Ce raisonnement, pertinent pour les primo-migrants, l'est d'autant plus pour les enfants de migrants, qu'ils aient acquis la nationalité du pays de résidence ou non. En effet, les primo-migrants se sont insérés dans le marché du travail des pays d'immigration principalement aux niveaux les plus bas de la hiérarchie professionnelle, pour combler les insuffisances de l'offre de main-d'œuvre et / ou accomplir les tâches délaissées par les nationaux. L'enjeu relatif à l'insertion professionnelle de leurs enfants est celui de la reproduction d'une position défavorable en dépit des acquisitions sur le plan des qualifications et en raison de caractéristiques ascriptives, ce qui débouche sur la possible constitution d'une « underclass » (Wilson 1987) (Zhou 1997) (Crul 2004, sous presse) et d'un clivage ethnique durable au sein des pays d'immigration. A cet égard, le fait que les enfants d'immigrés soient restés formellement étrangers ou aient acquis la nationalité du pays de résidence est totalement indifférent.

Les enjeux

A la lumière de ces enjeux cruciaux non seulement pour les migrants mais également pour la cohésion sociale des sociétés d'immigration, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a promu un programme d'études visant à mesurer l'ampleur de la discrimination à l'embauche pendant les années 90 (Zegers de Beijl 2000). Cette activité a débouché en premier lieu sur la mise au point d'une méthodologie rigoureuse et standardisée permettant les comparaisons internationales et, en deuxième lieu, elle a confirmé la diffusion du phénomène dans de nombreux pays d'immigration. La prise de conscience de l'importance de ce phénomène a contribué à lancer un débat public dans divers pays euro-

péens confrontés pour la première fois à la nouvelle forme que prend le défi de l'intégration des migrants au sein de leurs sociétés. La Suisse n'avait pas participé au programme initial ; elle emboîte indirectement le pas aux autres pays par cette étude qui se focalise justement sur l'accès à l'emploi des membres de divers groupes immigrés.

Tout au long des années 90, la question de la discrimination au travail pour les migrants et leurs descendants a acquis lentement mais sûrement une importance croissante, au niveau non seulement de la recherche mais également de l'action des pouvoirs publics. En effet, l'ampleur du phénomène de la discrimination attesté par ces études ainsi que par d'autres recherches suivant des approches méthodologiques alternatives a incité organisations non gouvernementales et autorités à agir pour lutter contre un phénomène difficile à cerner mais aux conséquences dévastatrices à long terme sur la cohésion des sociétés d'immigration. Cet élan est résumé et symbolisé par les directives de 2000 de l'Union européenne pour la lutte contre le racisme (au travail ainsi que dans d'autres domaines), qui visent à inscrire ce thème dans l'agenda politique de tous les pays membres ainsi qu'à inspirer une action coordonnée et efficace pour les prochaines années.

A en juger par l'ampleur du phénomène de l'immigration - 20% d'étrangers dans la population résidente, 25% d'étrangers parmi les salariés, 20% de personnes résidant à l'étranger - la Suisse est le pays par excellence de la migration. Elle se devait de s'interroger sur l'existence de la discrimination sur son sol et d'explorer les différents aspects du phénomène. Tel est le but de la présente recherche.

Plan du rapport

Ce rapport définit d'abord les notions de discrimination et clarifie les questions de recherche (chap. 1), puis il illustre les différentes alternatives méthodologiques existantes (chap. 2) pour rendre compte de la méthodologie retenue pour l'étude en Suisse (chap. 3) ; il décrit ensuite le dispositif de recherche mis au point (chap. 4), et détaille le déroulement de l'enquête (chap. 5). Il analyse enfin les résultats obtenus pour les diverses populations étudiées dans les différentes régions du pays (chap. 6) et propose une discussion des résultats auxquels nous sommes parvenus et une comparaison avec les résultats obtenus dans

d'autres pays européens (chap. 7). Il se termine par un approfondissement des implications des résultats sur le plan de l'action anti-discrimination (chap. 8).

Ainsi les questions méthodologiques occupent plus de la moitié du rapport : c'est la spécificité de l'approche retenue qui nous oblige à détailler comment nous avons procédé pour observer un phénomène social dans des conditions presque expérimentales. Rendre transparente la méthode suivie est indispensable pour montrer la solidité de nos résultats quantitatifs.

Le lecteur pressé qui voudrait connaître avant tout les résultats de notre étude peut s'épargner la lecture des chapitres 2, 3 et 4 ainsi que du chapitre 6 qui passe en revue de manière systématique les résultats sans en approfondir la signification. Il pourra se concentrer sur les chapitres 1 (la problématique), 5 (le déroulement de l'enquête), 7 (la discussion des résultats) et 8 (les conclusions).

1 L'étude suisse : problématique et questions de recherche

Aborder la question de l'emploi des étrangers par une problématique axée sur la discrimination est symptomatique d'un renversement du regard porté sur l'intégration des étrangers (Wicker, Fibbi and Haug 2003). Ce nouveau regard s'accompagne de deux changements majeurs : d'une part, le marché de l'emploi est passé du plein emploi (jusqu'au début des années 90) à une situation chronique plus ou moins grave de chômage, d'autre part de jeunes étrangers formés dans le système scolaire et professionnel suisse arrivent sur le marché du travail.

Les différences patentées dans la situation professionnelle entre nationaux et étrangers ont été traditionnellement interprétées comme étant un reflet d'un décalage marqué des étrangers quant à leurs compétences linguistiques et professionnelles, ainsi que d'un statut juridique « inférieur » à celui des nationaux : ces explications permettent non seulement de rendre compte de leur accès différencié à l'emploi, mais aussi de le justifier et de le légitimer.

S'interroger sur une éventuelle discrimination dans l'accès à ce bien rare et recherché qu'est devenu entre temps le travail, veut dire prendre en compte la société d'accueil en tant qu'acteur du processus d'intégration ; par le biais de ses réglementations et de ses pratiques, cette dernière détient en effet le pouvoir de contrôler l'accès à l'emploi. Dès lors, le degré d'ouverture à l'emploi qualifié des étrangers est une variable déterminante pour l'issue du processus d'insertion des migrants.

1.1 Les concepts : la notion de discrimination, les formes de discrimination

La discrimination est un traitement inégal fondé sur un critère illégitime ; ce traitement se fonde sur l'appartenance à une catégorie sans que l'on ait tenu compte des caractéristiques individuelles (Levy 1998). Le qualificatif de

« raciale »³ qui accompagne souvent la notion de discrimination renvoie à cette nature « ascriptive » des critères de différenciation. Il s'agit d'une action représentant un « désavantage » pour une personne ou un groupe de personnes en raison de critères non pertinents dans la poursuite de l'objectif sous-jacent à l'interaction, frappés du sceau de l'illégitimité, et donc moralement et socialement non acceptables.

On distingue habituellement entre racisme-préjugé, racisme-idéologie et racisme-comportement (Wieviorka 1998). La première forme élémentaire du racisme est le préjugé : la représentation de l'Autre valorise le groupe d'appartenance au détriment de l'exogroupe, en amplifiant les différences, ce qui aboutit à des stéréotypes susceptibles de nourrir ou de justifier des attitudes discriminatoires. La deuxième forme, celle de l'idéologie raciste, est l'attribution déterministe de signification sociale à la différence phénotypique et/ou génétique, ainsi que de caractéristiques négatives réelles ou supposées à un groupe particulier.

C'est la troisième forme qui nous intéresse ici : elle peut se concrétiser par la ségrégation, la violence et la discrimination. La ségrégation correspond à une logique de différenciation et de mise à l'écart, la violence peut prendre une forme physique ou symbolique, lorsqu'elle touche à l'intégrité morale de la personne visée. La *discrimination*, quant à elle, correspond à une logique de hiérarchisation : elle vise non pas à exclure mais à traiter différemment.

La qualité discriminatoire d'un acte ne tient pas nécessairement à son intentionnalité, mais bien plus aux effets qu'il produit ; dès lors, la notion de discrimination a été élargie pour comprendre tous les actes de traitement inégal, basé directement (dans les intentions) ou indirectement (dans les effets) sur certaines caractéristiques d'individus ou de groupes d'individus (discrimination directe vs. indirecte).

Une pratique discriminatoire est le fait d'acteurs se situant en position de plus ou moins grand pouvoir par rapport aux membres d'un groupe particulier. Bien souvent elle découle de décisions prises par des particuliers dans l'exercice de leurs activités professionnelles ou sociales quotidiennes. Elle peut également

³ Dépourvu de tout fondement scientifique, le concept de « race » continue d'être utilisé dans le sens d'un fait relevant d'une perception et non pas d'un fait scientifiquement défini. Ce terme souligne le caractère ascriptif des attributs sur lesquels se fondent les comportements de traitement différentiel, attributs qui sont de nature biologique (par exemple la couleur de la peau) ou de nature sociale (par exemple l'appartenance culturelle, linguistique ou historique).

provenir d'instances publiques dont on attend pourtant un respect sans faille des normes d'égalité de traitement qui caractérisent l'Etat de droit. Elle est dans ce cas encore plus choquante et porte davantage atteinte à la coexistence pacifique des groupes dans la société. A ce propos, il convient de différencier entre une discrimination inscrite dans le cadre juridique de l'Etat et un traitement défavorable qui ne peut se prévaloir d'une telle base légale (*de jure vs. de facto*), susceptible de le légitimer.

Au-delà de sa définition conceptuelle, la discrimination constitue une violation des droits humains tels qu'ils sont définis par les textes internationaux, en particulier la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) de 1965, ratifiée par la Suisse en 1994. Elle stipule en effet :

1. Dans la présente Convention, l'expression discrimination raciale vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

2. La présente Convention ne s'applique pas aux distinctions, exclusions, restrictions ou préférences établies par un Etat partie à la Convention selon qu'il s'agit de ses ressortissants ou de non-ressortissants.

Dans le cas des migrants, la discrimination est un traitement inférieur à celui des nationaux, en dépit d'une formation, de qualifications et d'expériences comparables (Zegers de Beijl 1995) ; la discrimination est un frein majeur à l'intégration des migrants. Elle n'est pas seulement un problème individuel du migrant qui la subit mais est un problème grave pour la société concernée : les sociétés modernes démocratiques ne peuvent pas tolérer qu'une part importante de leur population soit discriminée structurellement.

1.2 Les questions de recherche

Notre recherche entend contribuer à mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le marché du travail suisse par une partie de la population active d'origine étrangère, difficultés qui peuvent se manifester soit par des taux de

chômage élevés en période de crise, soit par une plus grande difficulté à faire valoir l'acquis scolaire sur le plan professionnel en période de reprise économique. Il s'agit en particulier d'évaluer si certains étrangers sont victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent à obtenir un emploi. Il est évident que d'autres facteurs peuvent expliquer la position désavantagée d'un groupe sur le marché du travail, notamment la formation peu élevée ou les lacunes sur le plan linguistique, mais ces caractéristiques de l'offre de travail sont contrôlées, c'est-à-dire maintenues constantes, dans notre plan de recherche.

Les résultats permettent de discuter plusieurs hypothèses. Du point de vue de la politique de l'éducation et du lien formation - emploi, ils fournissent une réponse à la question de savoir si – comme on le suppose généralement – une égalité des chances dans l'accès à la formation est suffisante pour assurer ensuite l'équité sur le marché du travail et si les efforts des jeunes issus de la migration sur le plan scolaire sont reconnus et validés par le marché du travail au même titre que ceux des jeunes d'origine suisse.

La mesure d'une éventuelle discrimination dans l'accès au travail en Suisse n'est pas le seul intérêt de cette recherche. Les résultats obtenus permettent en effet une analyse de plusieurs facteurs ayant une influence sur la discrimination, et notamment les différences en fonction des branches économiques, de la taille des entreprises, de la région, du statut public ou privé de l'employeur, du fait que l'employé soit appelé à entretenir des contacts avec le public.

Reste par contre inexplorée dans cette étude la question des motivations qui poussent les employeurs à agir de manière plus ou moins inégalitaire dans l'accès au travail.

2 Les alternatives méthodologiques

Sur le plan empirique, on peut distinguer quatre approches pour mettre en évidence les discriminations à l'embauche : l'approche indirecte, l'approche directe au niveau des victimes, l'approche directe au niveau de l'opinion et l'approche des pratiques effectives. Cette étude se focalise sur les pratiques effectives. Afin de mettre en évidence les raisons de ce choix, nous passons d'abord en revue les trois autres approches⁴.

2.1 L'approche indirecte

Cette approche vise à tester simultanément l'effet du niveau de qualification et l'effet de discrimination. L'approche indirecte part de l'hypothèse que le degré de discrimination peut être mesuré par le résidu des différences (de taux d'occupation, de taux de chômage, etc.) entre deux groupes une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, en particulier le niveau de qualification. Cette approche implique en général une analyse de régression multiple (le plus souvent une régression logistique). L'effet sur la probabilité de chômage d'une variable "nationalité" ou "appartenance ethnique" permet ainsi de mesurer la discrimination toutes choses égales par ailleurs. De telles approches ont par exemple récemment été utilisées en Australie (Miller and Neo 1997), en Angleterre (Thomas 1998), en France (Richard 1997), en Suède (Bevelander 1999) et aux Etats-Unis (Chiswick, Cohen and Zach 1997).

En Suisse, l'étude effectuée par le FSM sur l'activité économique des requérants d'asile et des réfugiés (Wimmer and Piguet 1998) a utilisé une telle méthode. Elle se focalisait cependant sur un échantillon de population bien spécifique et pour lequel d'autres facteurs explicatifs que la discrimination étaient postulés (restrictions administratives, contexte de migration, etc.). Schwarz a analysé les effets de la priorité des résidents sur le marché du travail (Suisse et per-

⁴ La discussion des diverses approches méthodologiques se fonde sur le document préparatoire à ce projet de recherche (Piguet, 2000).

mis C), sur les taux de chômage et de départ des étrangers, mais il a été limité par les données disponibles pour contrôler les niveaux de qualification. Il a par contre été le pionnier des études visant à expliquer les différences *salariales* selon l'origine, en considérant la discrimination comme un facteur explicatif résiduel une fois prises en compte les autres variables explicatives (Schwarz 1986). Kugler a appliqué une approche semblable à la discrimination hommes/femmes (Kugler 1988). Ces études ont été récemment suivies par des recherches plus complètes (de Coulon et al. 2003), (Golder and Straubhaar 1999), qui confirment l'existence possible de disparités salariales attribuables à des phénomènes de discrimination. Pomeranz (2003) analyse les différences de salaire entre Suisses et étrangers spécialement dans deux branches économiques, la santé et la restauration, où la présence étrangère est respectivement égale ou supérieure à leur présence dans l'ensemble de l'économie. Une recherche comparable a porté sur la comparaison des *durées de chômage* entre Suisses et étrangers (Vassiliev and Flückiger 1998). Dans ce cas, les résultats ne permettent cependant pas de mettre en évidence, de manière certaine, un effet résiduel qui puisse être attribué à des discriminations.

De manière générale, si elles présentent l'intérêt de proposer un modèle global des déterminants de l'emploi, du chômage ou du salaire, les approches indirectes restent insatisfaisantes pour rendre compte du phénomène de discrimination. Mesurée comme une différence résiduelle, l'ampleur de la discrimination devient en effet largement dépendante du nombre de variables explicatives prises en compte et de la qualité des données disponibles. Si l'on considère seulement le nombre d'années de formation, l'ampleur de la discrimination mesurée sera plus importante que si on parvient à intégrer les années d'expérience, les compétences linguistiques, etc. Ces études donnent donc des indications précieuses sur l'éventualité de phénomènes discriminatoires, mais ne parviennent pas à en démontrer l'existence.

2.2 L'approche directe au niveau des victimes

Cette approche vise à estimer la proportion de personnes ayant effectivement subi des pratiques discriminatoires. Elle passe donc par des entretiens ou des questionnaires, auprès des victimes potentielles, basés sur le compte-rendu sub-

jectif de leurs expériences (exemple : "avez-vous été désavantagé(e) dans votre recherche d'emploi au cours de la dernière année en raison de votre origine ?")⁵.

Dans le cas suisse, les études fondées sur l'approche au niveau des victimes prenant en compte la population étrangère se sont concentrées sur les actes criminels (Kuhn, Killias and Berry 1993). La discrimination sur le marché du travail n'est abordée que marginalement et, dans une optique qualitative, dans certaines recherches sur les discriminations au quotidien (Huggenberger and Thönnissen 1998). Cependant, dans le cadre de l'étude sur la création d'entreprise par les étrangers (Piguet 1999), cette thématique a été abordée en proposant à 86 créateurs d'entreprise étrangers l'affirmation "trouver un emploi en Suisse est plus difficile pour moi que pour un Suisse, c'est pour cela que je préfère être à mon compte". Un tiers des répondants s'est déclaré d'accord, ce qui représente un indice de discrimination sans en démontrer l'existence. Enfin, l'analyse des appels téléphoniques des personnes victimes d'actes racistes à la ligne verte de SOS Racisme en Suisse romande dans la période allant de septembre 1995 à août 1998, montre qu'un appel sur 6 concerne le monde du travail (Eckmann et al. 2001). Encore une fois, ceci représente un indice de discrimination sans en démontrer l'existence.

Cette approche présente cependant la faiblesse de se baser sur des réponses souvent largement déterminées par la manière subjective dont la victime a senti le phénomène de discrimination : dans certains cas, la discrimination sera passée inaperçue, dans d'autres, elle sera mise en avant alors que d'autres raisons expliquent le refus essuyé pour l'emploi recherché. Dans le cas où leurs résultats ont pu être confrontés à des approches plus objectives, cependant, les études fondées sur l'approche au niveau des victimes ont généralement sous-estimé le phénomène de discrimination (Bovenkerk 1992).

2.3 L'approche directe au niveau de l'opinion

Cette approche vise à estimer la propension à la discrimination au sein de la population ou des employeurs potentiels. Elle utilise des entretiens ou des ques-

⁵ Une autre forme d'approche directe au niveau des victimes est constituée par les "observations participantes" classiques de J.-H. Griffin ("Black like me") ou de Günther Walraff ("Ganz Unten").

tionnaires auprès des chefs d'entreprises, des responsables des ressources humaines ou encore du grand public (exemple : "pensez-vous que la priorité sur le marché du travail doit être donnée aux citoyens suisses ?")⁶.

Dans le cas helvétique, une telle question a été posée à un échantillon de citoyens suisses dans la recherche classique de Hoffmann-Nowotny en 1969 (Hoffmann-Nowotny 1973), reproduite vingt-cinq ans plus tard avec une problématique similaire (Bösch, Romano and Stolz 1997) ("*Wenn in einem Betrieb Arbeitskräfte entlassen werden müssen, sollte man dann... a) die Ausländer zuerst entlassen b) die Schweizer zuerst entlassen c) die schlechteren Arbeiter ohne Rücksicht auf die Nationalität zuerst entlassen ?*"). Le sondage de 1969 (N = 466) a donné les résultats suivants : 32% sont favorables à licencier d'abord les étrangers et 68% à licencier d'abord les moins bons travailleurs. Pour 1995 (n=466) la proportion est de 4% favorables à licencier d'abord les étrangers et 96% à licencier d'abord les moins bons travailleurs.

Dans le cadre d'une étude, menée en 1996 sur l'insertion des réfugiés sur le marché du travail, une série d'entretiens a été réalisée avec des chefs de personnel d'entreprises employant des requérants d'asile (Froidevaux 1997), (Wimmer and Piguet 1998). Ces entretiens ont confirmé l'existence et l'influence des stéréotypes associés à différentes origines, tout en soulignant leur diversité selon les interlocuteurs (parfois positifs, parfois négatifs). Cette recherche n'a cependant pas directement comparé l'attitude vis-à-vis des nationaux et des étrangers.

L'enquête périodique UNIVOX/Kultur a aussi intégré une question de ce type en 1994 et 1997 ("*Wenn sich ein Schweizer oder eine Schweizerin und einE beruflich gleich gut qualifizierteR AusländerIn um die gleiche Stelle bewerben, dann sollte dem/der SchweizerIn der Vorzug gegeben werden*") : la proportion de personnes plutôt d'accord ou tout à fait d'accord a été de 41% en 1994 et de 30% en 1997.

⁶ Le questionnaire Eurobaromètre sur le racisme et la xénophobie utilise les affirmations suivantes : "*When hiring personnel, employers should only take account of qualifications, regardless of the person's race, religion or culture*" et "*Discrimination on the job market on ground of a person's race, religion or culture should be outlawed*", par rapport auxquelles un échantillon de 16'000 citoyens des différents pays de l'Union européenne doit prendre position (1998).

⁷ L'écart important entre les résultats de l'étude UNIVOX de 97 et de l'étude de Bösch et al. de 1995, qui posaient une question semblable, bien que formulée différemment, illustre par ailleurs la sensibilité des répondants à la formulation de la question posée.

Les données toutes récentes de l'étude Univox Kultur 2002 permettent de saisir le climat général dans le pays à l'égard des immigrés aujourd'hui et notamment l'enracinement de la logique de la préférence nationale auprès de l'ensemble de la population. Une majorité de Suisses adhèrent à cette idée : 33% y souscrivent entièrement et 27% se déclarent partiellement d'accord avec le principe selon lequel, à qualification égale, le candidat suisse devrait être privilégié dans l'accès à un emploi. Il n'y a que 12% des personnes interrogées qui manifestent un profond désaccord avec cette idée (Raymann 2003).

De manière générale, l'approche directe, surtout de l'opinion publique dans son ensemble, présente la faiblesse de porter sur des opinions et des représentations qui - comme on le sait déjà depuis l'étude sur la discrimination de La Piere (La Piere 1934) - n'ont souvent peu ou pas de rapport avec les comportements effectifs. Une personne pourra afficher une attitude non discriminatoire tout en adoptant, consciemment ou inconsciemment, une attitude discriminatoire face à un cas concret ou vice-versa.

2.4 L'approche des pratiques effectives

Deux périodes peuvent être distinguées dans la recherche sur les pratiques effectives de discrimination sur le marché du travail : au cours d'une première période allant de 1967 à 1991, on dénombre des études menées indépendamment dans différents pays avec des échantillons et des méthodologies variables. Dès 1992, à la suite de l'initiative de l'Organisation Internationale du Travail à Genève de coordonner les recherches, le degré de comparabilité s'accroît considérablement et une méthodologie éprouvée et réutilisable se met en place.

La première utilisation du "*practice testing*" remonte à 1967 en Grande-Bretagne par le PEP (*Political and Economic Planning*, aujourd'hui *Policy Studies Institute*). Trois enquêteurs, des citoyens britanniques originaires respectivement de Hongrie, des Caraïbes et d'Angleterre, soumièrent à des entreprises des demandes identiques pour des emplois, des logements et des assurances. La comparaison des résultats mit en évidence un niveau de discrimination très élevé à l'encontre de l'enquêteur noir des Caraïbes et plus faible à l'encontre de l'enquêteur hongrois (Daniel 1968). Cette recherche déboucha sur un débat national et sur l'extension de la protection contre la discrimination raciale. Elle fut suivie en 1974 par une étude plus approfondie basée sur un tirage aléatoire d'offres d'emploi et sur l'envoi de postulations écrites identiques (*correspondence tes-*

ting). Différentes études aux Pays-Bas, en France, au Canada ainsi qu'aux Etats-Unis⁸ ont permis de dégager certains traits des pratiques de discrimination⁹ sans toutefois permettre, en raison de l'hétérogénéité des méthodologies employées, une comparaison rigoureuse de l'ampleur du phénomène dans les divers pays et à l'encontre des différents groupes testés.

Au début des années 1990, l'Organisation Internationale du Travail lança le programme "*Combatting discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*" (Zegers de Beijl 1990). Dans ce cadre, un effort important fut consacré à la vérification empirique des niveaux de discrimination. La publication en 1992 d'un "*Manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*" (Bovenkerk, 1992) permit l'uniformisation des méthodes et la mise sur pied de recherches comparables dans de nombreux pays.

Les pays initialement prévus pour effectuer des analyses étaient l'Australie, la Belgique, le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Suisse et les Etats-Unis. Au cours des dernières années, de telles analyses ont été effectivement réalisées pour la Belgique (Arriijn 1999), le Canada (Raskin 1993), l'Allemagne (Goldberg 1996), les Pays-Bas (Bovenkerk 1995), l'Espagne (Prada 1996) et les Etats-Unis (Bendick 1996). Une recherche similaire a par ailleurs été effectuée en 1996 au Danemark (cf. (Wrench 1998). Ces études ont mis en évidence des niveaux de discrimination non-négligeables (environ 30% de cas de discrimination manifeste) à l'encontre de différents groupes.

La comparaison des recherches menées dans le cadre de ce programme permet de faire le bilan des avantages et des inconvénients de la méthode du "*practice testing*". En regard des autres méthodes évoquées ci-dessus, le "*practice testing*" offre la quantification la plus rigoureuse de la discrimination effective dans la mesure où les autres paramètres pouvant affecter l'embauche sont maintenus constants. Elle constitue donc l'un des rares cas empiriques dans les sciences sociales où un phénomène peut être appréhendé "toutes choses égales par ailleurs".

⁸ Les recherches sur les pratiques effectives de discrimination aux Etats-Unis sont connues sous le nom de « *auditing* ».

⁹ Nous discutons les acquis des recherches internationales dans le § 7.2.

Il faut par contre relever que l'approche se limite à une partie seulement du marché du travail : les emplois qui ne sont pas mis au concours, mais font l'objet d'un recrutement informel, échappent à l'analyse. La méthode ne permet pas non plus de pondérer l'effet spécifique de la discrimination par rapport aux autres facteurs explicatifs de la position sur le marché du travail (en particulier la formation) ; les analyses de régressions multiples, pour autant que des données satisfaisantes soient disponibles, sont plus adaptées à de tels objectifs.

L'analyse des pratiques ne constitue pas non plus une approche permettant d'expliquer les phénomènes de discrimination dans le but d'une théorisation. Les motivations de la discrimination observée ne sont pas abordées. Sans entrer dans les détails, on peut noter qu'une discrimination peut provenir d'une attitude raciste ou xénophobe dirigée directement vers la personne appartenant à une catégorie ("*categorical discrimination*" cf. Banton 1983), de stéréotypes selon lesquels les personnes appartenant à un certain groupe ne posséderaient pas les qualités recherchées ("*statistical discrimination*" cf. Banton 1983), de contraintes extérieures fondées ou infondées (peur de déplaire aux clients ou de conflits au sein de l'entreprise) ou encore d'une stratégie rationnelle de minimisation des risques en refusant toute candidature qui n'est pas issue de la population majoritaire (Van den Berghe 1997). Les raisons profondes d'une attitude xénophobe ou raciste ne sont *a fortiori* pas non plus appréhendées¹⁰.

En conclusion, l'étude des pratiques effectives apparaît comme la méthode la plus efficace pour parvenir à une **mesure** fiable du degré de discrimination existant sur le marché du travail. C'est l'approche préconisée par l'OIT.

¹⁰ Voir à ce sujet la synthèse de Wimmer, Andreas. 1997. "Explaining xenophobia and racism: a critical review of current research approaches." *Ethnic and Racial Studies* 20:17-41.

3 La méthodologie retenue pour l'étude suisse : le « correspondance testing »

L'approche des pratiques effectives consiste en une expérience sociale dans une situation de la vie quotidienne : elle observe comment une personne en position de pouvoir décide des chances d'un candidat à un emploi. Deux individus présentant les mêmes caractéristiques du point de vue de l'offre de main-d'œuvre (âge, formation, expérience professionnelle) se portent candidats pour un emploi annoncé publiquement ; ils ne diffèrent qu'en raison de leur patronyme et de leur origine nationale. Sur cette base, on peut observer s'il y a traitement égal ou non entre les deux candidats et mesurer l'ampleur du phénomène.

L'approche « *practice testing* » se concrétise par deux techniques: 1) le test par des acteurs et 2) le test par correspondance. Dans le premier cas de figure, deux personnes d'apparence adaptée à la situation bien que différentes en raison de leurs origines, se présentent auprès d'employeurs désirant engager du personnel. Cette méthode implique le recrutement d'« acteurs », leur formation au rôle de candidats crédibles à l'emploi proposé, des talents équivalents pour jouer leur rôle, afin de parvenir à une maîtrise des données sur lesquelles les employeurs effectuent leur choix. La difficulté de l'entreprise, son coût élevé et le caractère inhabituel en Suisse d'une postulation directe dans une entreprise ont suggéré que l'on écarte cette variante de l'approche des pratiques effectives.

La méthode retenue, le test par correspondance, est l'administration plus aisée. Deux lettres¹¹, avec le *curriculum vitae* correspondant, sont envoyées en même temps en réponse à des annonces parues dans la presse ; l'une provient d'un candidat d'origine étrangère alors que l'autre provient d'un candidat national. Le candidat d'origine immigrée a un patronyme stéréotypé qui renvoie immédiatement à son origine ethnique.

Les candidats fictifs remplissent toutes les conditions formelles exigées pour le poste, comme l'attestent la lettre de motivation et le CV qui visent à les met-

¹¹ Dans la réalisation de l'étude en Suisse, nous avons opté pour une double comparaison. Cf. infra § 4.1.3.

tre dans une position favorable pour emporter la mise et éviter des doubles refus. Les caractères typographiques et la mise en page diffèrent, mais sont largement équivalents. Des tests de validité ont été faits par la suite afin de contrôler l'effet de ces différences (cf. infra § 5.5).

En réponse à leur courrier, les candidats reçoivent soit une lettre de refus soit une lettre d'invitation à un entretien d'embauche. Si l'expérience continuait avec un entretien effectif pour les deux candidats, on retrouverait les contraintes de la méthode avec acteurs : pour cette raison nous avons décidé d'arrêter l'expérience à ce stade. Cela comporte cependant une conséquence de taille. Les recherches menées dans d'autres pays montrent qu'à mesure que l'on avance dans la procédure d'embauche, le taux de refus des candidatures provenant d'individus d'origine immigrée augmente. Le fait d'arrêter l'expérience au tout premier stade signifie donc que la mesure de la discrimination à laquelle nous parvenons est minimale par rapport à la mesure obtenue dans des recherches qui comportent les trois étapes d'une procédure complète d'embauche. Il faudra donc tenir compte de cette spécificité du design de recherche dans les comparaisons internationales (cf. infra § 7.2).

3.1 Le repérage des places vacantes

Les demandeurs d'emploi peuvent s'informer des offres de travail par trois canaux différents : les contacts personnels, la présentation directe dans une entreprise ou le recours à des intermédiaires. Le premier canal est totalement inadéquat pour le *practice testing*, puisqu'il est impossible de manipuler expérimentalement le réseau de connaissances de manière à aboutir à deux candidatures. La présentation directe dans une entreprise étant inhabituelle en Suisse, il ne reste donc que le troisième canal, le recours à des intermédiaires.

Par intermédiaire on entend les annonces dans la presse, les services publics des agences pour l'emploi et troisièmement les entreprises privées de travail temporaire. Cependant, dans le cas de ces deux intermédiaires publics ou privés, le postulant potentiel est obligé de faire acte de candidature de manière formalisée, en produisant à l'appui une certification de la formation, une photo, etc. Pour cette raison nous avons exclu ces modalités et nous nous sommes limités à répondre aux offres d'emploi parues dans la presse ou sur l'Internet et, de ce fait, accessibles directement à tout candidat potentiel.

3.2 Des dossiers ouverts aux cas utilisables

Toutes les postulations pour les annonces retenues ne donnent pas lieu à des dossiers utilisables pour une mesure de la discrimination.

Les dossiers sont **non valables** lorsque nous n'avons pas reçu deux réponses explicites, ce qui ne permet de savoir si les lettres de candidatures sont correctement parvenues à destination et d'évaluer l'accueil qui leur a été réservé.

Les dossiers sont **valables mais non utilisables** lorsque nous avons reçu deux réponses négatives : dans ce cas en effet il est possible qu'en dépit de nos efforts de présenter des candidats valables, nos postulations étaient peut-être en décalage par rapport aux besoins de l'entreprise ou encore que le poste avait été pourvu avant que nos lettres ne parviennent à l'employeur.

Les dossiers sont **utilisables** si nous avons reçu au moins une réponse positive, ce qui permet de vérifier dans quelle mesure la réception des deux postulations est identique ou non. Les cas utilisables constituent l'effectif sur lequel sont calculés les taux de discrimination et de comportement différent.

Nous avons enfin classé séparément comme « utilisables sous condition » les cas où l'un des candidats recevait une réponse positive et l'autre aucune réponse : l'absence de réponse peut être considéré comme un refus implicite, différent dans la forme mais tout à fait équivalant au refus explicite par courrier, téléphone ou courrier électronique.

D'habitude en Suisse toute démarche débouche pour le moins sur un accusé de réception et ce *a fortiori* pour une démarche de recherche d'emploi. Une telle pratique est d'autant plus vraisemblable que le marché du travail a été pendant longtemps caractérisé par une relative rareté de l'offre de main-d'œuvre. Il est cependant fort possible que sur un marché du travail où l'emploi se fait rare et les postulations fréquentes, les employeurs se soient quelque peu écartés de ces règles traditionnelles. Nous avons été frappés par la fréquence élevée de cas où l'employeur ne prenait même pas la peine de donner un quelconque feed-back à l'un ou l'autre des postulants malchanceux.

Puisque tout laisse à penser que ce n'est pas le hasard qui définit lequel des candidats est ainsi « oublié », il nous a paru judicieux d'en garder trace pour

rendre compte du contexte nécessaire à l'appréciation des résultats de notre recherche.

Les choix que nous venons de présenter permettent cependant de présenter les résultats de manière tout à fait conforme à la méthodologie de l'OIT.

Tableau 3.1 : Dossiers ouverts et dossiers utilisables

Dossiers ouverts	N	100%
I. dossiers non valables (en absence de deux réponses)		
II. dossiers valables non utilisables (deux réponses négatives)		
III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)		XX
IIIbis. dossiers utilisables sous condition (une réponse positive et une absence de réponse)		

3.3 Taille de l'échantillon

La taille de l'échantillon de cas utilisables pour le calcul des taux de discrimination dépend de deux paramètres : la différence jugée suffisante pour parler de discrimination et la marge d'erreur retenue pour affirmer que cette différence n'est pas due au hasard. Dans ce type d'études semi-expérimentales avec des échantillons qui, pour des raisons pratiques, ne peuvent pas être très importants, on assume généralement qu'il y a discrimination si la différence entre les candidats nationaux et les candidats d'origine immigrée (taux de discrimination nette) est de 15% (Bovenkerk 1992).

Sur cette base, en considérant comme acceptable un risque d'erreur de 5%¹², il est possible de calculer l'échantillon de cas utilisables nécessaires pour qu'une différence de 15% soit significative selon la formule $\sqrt{N} = 1,96 / .15$.

La valeur de N est dès lors de 170. Nous considérons donc que l'expérience peut s'arrêter à partir du moment où l'on a réuni 175 observations utilisables. Lorsque le nombre d'observations utilisables est inférieur à 175, le « taux criti-

¹² Dans l'hypothèse d'une distribution normale.

que », au-dessus duquel la différence observée est considérée comme non due au hasard, augmente ¹³.

3.4 Le traitement inégal, le comportement différent et la discrimination maximale

La démarche de postulation peut aboutir à quatre issues différentes :

- les deux postulants sont invités à un entretien d'embauche ;
- un seul est invité : le candidat d'origine nationale ;
- un seul est invité : le candidat d'origine immigrée ;
- ni l'un ni l'autre n'est invité à un entretien d'embauche..

Le premier cas indique une attitude plutôt ouverte de la part de l'employeur. La dernière issue est problématique pour la mesure de la discrimination, puisqu'un nombre trop élevé de cas doublement refusés rend impossible un test de la différence de traitement.

Les deuxième et troisième cas révèlent clairement une discrimination : un seul des candidats est invité pour un entretien d'embauche. Pour mesurer la discrimination, il convient de soustraire les cas de traitement défavorable au candidat national des cas de traitement défavorable à l'individu d'origine immigrée. La logique à la base de ce raisonnement est que la soustraction élimine les cas imputables au hasard alors que le solde révèle un comportement systématique : on postule ainsi que les traitements inégaux devraient être symétriques pour les individus d'origine nationale et d'origine immigrée. On ne retient dès lors comme **traitement inégal ou discrimination** que les cas excédant cette symétrie.

Au-delà de l'opposition entre acceptation et refus d'une postulation, il est possible d'observer des formes plus subtiles de mise à l'écart, où la différence se manifeste de manière nuancée. Tel est notamment le cas où les deux candidatures à un poste aboutissent à une réponse identique de convocation mais que l'employeur ne prend contact avec le deuxième candidat que lorsque le premier a refusé l'offre de travail, ce qui indique une hiérarchisation manifeste des can-

didatures. Ce type de divergences constitue un traitement égal mais différent : nous l'indiquons comme **comportement différent**. Dans le calcul du taux de traitements égaux mais différents on procède de manière semblable au calcul du taux de discrimination : on soustrait les cas de traitement préjudiciable au candidat national des cas de traitement préjudiciable à l'individu d'origine immigrée.

Enfin, on considère comme **taux maximal de discrimination** la somme des traitements inégaux et des comportements différents rapportée à l'ensemble des cas utilisables.

3.5 Le calcul du taux de discrimination

Les dossiers pour lesquels nous avons obtenu au moins une réponse positive permettent d'observer de manière comparative le traitement réservé aux deux candidats. On obtient le taux de discrimination nette pour les jeunes de nationalité étrangère en soustrayant les cas des réponses favorables au candidat d'origine immigrée des cas de réponses favorables au Suisse et en divisant le solde par le nombre de dossiers utilisables.

Tableau. 3.2 : Mode de calcul du taux minimal de discrimination

Dossiers utilisables (III)	N	%
1. traitement égal		
2. candidat d'origine nationale seul invité		
3. candidat d'origine immigrée seul invité		
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)		
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		XX %

Le « taux de comportement différent » (point F du tableau ci-dessous) est calculé de manière identique, en soustrayant le nombre de comportements favorables à l'immigré de celui des comportements favorables au candidat suisse et en divisant le solde par le nombre de cas utilisables. Nous qualifions de comportements différents (tantôt aux dépens du candidat suisse, tantôt du candidat immigré) les cas où la prise de contact téléphonique avec l'un des candidats n'intervenait qu'après le refus de l'offre par l'autre candidat, ainsi que les cas où la réponse par courrier nous parvenait plus de trois jours après la réponse à la première candidature.

¹³ Cf. infra § 6.3.1 et 6.4.1.

Nous avons pris en compte pour le calcul du comportement différent uniquement les cas où les deux candidats ont été acceptés, puisque c'est dans ce seul cas que l'on peut additionner le traitement inégal et le comportement différent pour aboutir au taux de discrimination maximal.

Tableau 3.3 : Mode de calcul du taux de comportement différent

A. traitement égal	N	%
B. traitement égal sans comportement différent		
C. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine nationale		
D. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine immigrée		
E. comportement différent net (C-D)		
F. taux net de comportement différent en % (C-D / III x 100)		XX %

Sur la base des deux taux calculés ci-dessous, on obtient le taux maximal de discrimination des jeunes d'origine immigré en additionnant le cas de traitement inégal (point 5 du tableau 3.2) et de traitement égal mais avec un comportement différent (point F du tableau 3.3).

Tableau 3.4 : Mode de calcul du taux maximal de discrimination

III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	N	%
5 taux net de discrimination par rapport à candidat immigré		
F. taux net de comportement différent		
Total traitement défavorable :		
TAUX MAXIMAL DE DISCRIMINATION		XX %

Le calcul d'un taux de discrimination incluant au dénominateur les dossiers valables mais non utilisables, c'est-à-dire les cas où les deux candidatures ont été refusées a parfois été envisagé dans la littérature. Le calcul de cet indicateur n'est pas prévu par la méthode standardisée du BIT, mais il a été utilisé dans plusieurs recherches nord-américaines (Bendick 1996). Un tel calcul tend à faire diminuer les taux de discrimination mesurés. On a finalement renoncé au calcul d'un tel taux dans le cadre du présent projet car il apparaît très sensible à la situation par branches et à l'évolution conjoncturelle : même si la propension des entreprises à la discrimination reste constante, un accroissement des offres refu-

sées induit une diminution du taux mesuré de discrimination ce qui n'est pas souhaitable. Le choix de ne considérer que les cas où l'un au moins des candidats reçoit une réponse positive permet par contre d'avoir une mesure répondant à la question « Dans quelle proportion le candidat national est-il préféré lors de la procédure de recrutement ».

3.6 Signification du taux de discrimination

Qu'indique exactement le pourcentage qui a été appelé « taux de discrimination » ? Le taux ainsi calculé signale dans combien de cas, sur l'ensemble des dossiers de candidature utilisables, le candidat d'origine immigrée a été confronté à la discrimination¹⁴ (Bovenkerk et al. 1995 : 21). Un taux de discrimination de 30% par exemple révèle que dans trois procédures de sélection sur dix, le candidat national a été favorisé aux dépens du jeune d'origine immigrée.

Rappelons que notre taux de la discrimination ne représente qu'une mesure bien prudente de la discrimination à l'embauche et ceci pour deux raisons. En premier lieu, l'expérience s'arrête à la toute première phase de la procédure d'embauche et nous savons que les chances de participer à la sélection s'amenuisent à mesure que la procédure avance. En deuxième lieu, conformément à la méthodologie de l'OIT, nous avons écarté dans le calcul du taux de discrimination et de traitement défavorable les cas où l'un des candidats a obtenu une réponse positive alors que l'autre a été écarté sans qu'on le lui notifie d'une manière ou d'une autre. Or, dans ces cas que nous avons néanmoins recensés (cas « sous condition »), il s'agit toujours de discrimination à l'égard de l'un des postulants. Si l'on prenait en compte ces situations bien réelles (qui échappent d'autant plus facilement à la perception du candidat qu'il apparaît comme « oublié »), le taux de discrimination augmenterait sensiblement.

¹⁴ Le résultat ne représente en revanche pas une réponse à la question de savoir combien d'emplois auront été offerts au candidat minoritaire.

3.7 Questions éthiques

Si, sur le plan méthodologique, la supériorité de la méthode du « *practice testing* » pour mesurer l'ampleur du phénomène de discrimination est incontestable, le mode de collecte de l'information peut soulever des questions, dans la mesure où les acteurs ne sont pas au courant que leur comportement est objet d'observation : le « consentement informé », un principe de base dans la recherche, fait ainsi défaut.

Quelles raisons pourraient justifier que l'on se soustraie à cette obligation ?¹⁵ En premier lieu, dans ce cas, les attentes légitimes de respect de la sphère privée ne sont pas violées, puisque la procédure d'embauche ne relève pas strictement de la sphère privée. Les chercheurs se limitent à recueillir une information, c'est-à-dire l'annonce, qui a été produite par l'entreprise et mise à disposition des personnes en dehors de celle-ci.

En deuxième lieu, la recherche ne fait que reproduire les conditions d'exercice de pratiques réelles. Elle ne vise pas à « induire » les entreprises à commettre des actes qu'elles n'auraient pas commis selon le cours habituel des choses.

En troisième lieu, tout est fait pour qu'il n'y ait pas d'effets nuisibles sur les entreprises. Au-delà d'une surcharge de travail, somme toute limitée, la procédure d'embauche se déroule selon les conditions normales. De plus, l'intérêt de l'étude porte sur les tendances générales de la discrimination de sorte que ses résultats ne permettent pas d'identifier les entreprises soumises au test : pour cette raison les noms des entreprises retenues dans le test sont détruits une fois la recherche terminée.

En quatrième lieu, tout est fait pour qu'il n'y ait pas d'effets nuisibles sur les individus. Les offres d'entretien sont déclinées immédiatement après réception d'une réponse, afin de ne pas causer un préjudice pour les autres candidatures.

Nous tenons cependant à remercier ici toutes les entreprises qui, bien qu'involontairement, ont consacré une partie de leur temps à l'examen des candidatures « supplémentaires » fictives, rendant ainsi possible cette étude.

¹⁵ Pour une discussion en profondeur de cette question, voir Bovenkerk (1992) et Banton, Michael. 1997. "The Ethics of Practise Testing." *New Community* 23:413-420.

4 Application de la méthodologie à la Suisse : le dispositif d'observation

Nous allons décrire dans ce chapitre les choix que nous avons opérés pour tester les pratiques effectives de discrimination en Suisse. Ces choix sont fonction de la manière dont se pose la question de la discrimination en Suisse mais ils résultent aussi de diverses contraintes opérationnelles qui sont apparues au cours du travail de terrain. A cet effet nous avons regroupé les diverses variables prises en considération selon qu'elles définissent les caractéristiques des postulants (l'offre de travail), les conditions du marché du travail, ou encore, les caractéristiques des entreprises à la recherche d'un collaborateur (la demande de travail).

4.1 Les variables relatives à l'offre de travail

4.1.1 Les jeunes gens de la deuxième génération

La méthodologie du test des pratiques effectives impose de rendre aussi homogènes que possible les profils des candidats, de sorte à singulariser la seule variable dont on souhaite mesurer l'impact, dans notre cas, l'origine. Or, les attributs déterminants pour le choix d'un employé potentiel sont bien évidemment aussi la formation et l'expérience professionnelle. Afin de maîtriser la variabilité de l'expérience professionnelle, nous avons opté pour un profil de candidat ayant achevé récemment sa formation et donc à son premier emploi fixe. L'âge des candidats correspond à ce premier critère : il se situe entre 20 et 25 ans.

Les candidats fictifs sont donc issus de la deuxième génération de migrants, venus en Suisse avec leurs parents au titre du regroupement familial. Ils apparaissent comme étant nés dans le pays d'origine (ce qui est encore la norme pour les groupes nationaux retenus, cf. infra 4.1.3), mais ayant fréquenté toute leur scolarité en Suisse ; en somme ils ne sont pas affectés par les « déficits » linguistiques et professionnels qui caractérisent bien souvent leurs parents, la première génération d'immigrés.

Relevons que cette concentration sur les jeunes issus de la migration partiellement induite par la méthodologie de notre étude, est d'autant plus bienvenue que la thématique de la destinée de ces jeunes est de brûlante actualité dans le débat social (Bolzman, Fibbi and Vial 2003) (Achermann and Gass 2003) et politique¹⁶ en Suisse.

Contrairement au projet initial, l'étude se focalise malheureusement sur les seuls jeunes gens de la deuxième génération. Un test comparant les femmes suisses et immigrées avait été prévu, mais les contraintes du terrain ont rendu ce test impossible (cf. infra § 5.4).

4.1.2 *Le profil de formation : le CFC*

Pour satisfaire l'exigence d'homogénéité des deux postulants pour une place de travail, les candidats d'origine étrangère font état dans leur CV d'une scolarité qui s'est déroulée entièrement en Suisse. Cela constitue une garantie pour l'employeur potentiel que le candidat maîtrise correctement la langue locale, qu'il la parle sans accent et qu'il dispose d'un niveau de formation rigoureusement identique à celui de son concurrent d'origine nationale porteur de la même qualification.

La formation post-obligatoire en Suisse connaît deux paliers : le niveau secondaire II (formation professionnelle en emploi et en école, formation générale ou gymnasiale et le niveau tertiaire (école professionnelle supérieure, université)¹⁷.

Contrairement au projet initial qui envisageait un double test comparatif en correspondance de ces deux niveaux de qualification¹⁸, seul le premier niveau de formation a été testé. Deux raisons majeures ont déterminé ce choix : d'une part la nécessité d'accompagner les postulations des documents officiels attestant la formation achevée va en augmentant à mesure que le niveau scolaire atteint s'élève et, d'autre part, la durée très longue du travail d'enquête.

¹⁶ On peut en particulier penser à la question de la naturalisation, examinée par le Parlement et le Tribunal fédéral cette année.

¹⁷ Cf. annexe 1 : schéma du système de formation en Suisse.

¹⁸ Cf. infra § 5.4 : durée de l'enquête et difficultés rencontrées.

Dès lors, le niveau testé est celui du Certificat fédéral de capacité¹⁹. Il s'agit du tout premier niveau de qualification post-obligatoire, qui est le plus répandu en Suisse : en effet 68% des jeunes scolarisés au niveau post-obligatoire (secondaire II) fréquentent une formation professionnelle et 54% des jeunes âgés de 17 ans en 2001-02 fréquentent un apprentissage en entreprise ou en école menant à un CFC (OFS 2003). Ainsi, le CFC représente souvent le niveau de qualification auquel un jeune d'extraction populaire et d'origine immigrée peut raisonnablement aspirer.

Ce certificat s'obtient le plus souvent au terme d'un apprentissage dans le système dual de formation caractéristique des pays de langue allemande : les jeunes sont engagés par un employeur et travaillent en entreprise pendant 3,5 jours par semaine et fréquentent une école publique pour le reste de leur semaine de travail. Cette qualification présente de surcroît l'avantage d'être décernée par une autorité fédérale, et donc d'être valable sur tout le territoire du pays.

4.1.3 *Les nationalités et le statut juridique des candidats d'origine immigrée*

La population immigrée en Suisse a connu dans les derniers 20 ans une diversification importante en termes d'origine nationale. En effet, à côté des Allemands, Autrichiens et Français, qui constituent une migration transfrontalière traditionnelle (7,8%, 2,0% et 4,3% de la population résidente étrangère en 2000) et des Italiens et Espagnols, arrivés comme travailleurs faiblement qualifiés dans les années 50 et 60, (ils représentent respectivement 21,4% et 5,6% de la population en 2000), d'autres groupes sont venus travailler et s'installer avec leurs

¹⁹ Ce niveau de qualification facilite les comparaisons internationales : il correspond d'assez près en effet à celui testé aux Pays-Bas comme emplois semi-qualifiés exigeant une formation primaire + secondaire inférieure (école obligatoire + éventuellement un apprentissage d'environ 1-2 ans Bovenkerk, Frank, M.J.I. Gras, D. Ramsoedh, M. Dankoor, and A. Havelaar. 1995. *Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*. Geneva: ILO., en RFA comme emplois exigeant de fréquenter la Sekundar- ou la Real-schule ainsi qu'un apprentissage Goldberg, Andreas, Dora Mourinho, and Ursula Kulke. 1996. *Labour Market Discrimination Against Foreign Workers in Germany*. Geneva: ILO. et en Belgique comme emplois demandant une scolarité secondaire inférieure et primaire Arrijn, Peter, Serge Feld, and André Nayer. 1999. *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin : the case of Belgium*. Geneva: ILO.

familles. Les plus importants sont les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie (23,9%) les Portugais (9,7) et les Turcs (5,5%).

L'auteur de la méthodologie de l'OIT recommande d'étudier deux groupes ethniques, dont l'un serait installé de longue date dans le pays d'accueil et le deuxième serait plus récent (Bovenkerk 1992 : 16). Dans le cas suisse, cependant, le profil par âge des diverses populations, la prépondérance numérique des immigrés originaires de l'Union européenne (60%), la législation concernant les étrangers depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux Suisse - Union Européenne en 2002, font que le clivage majeur à l'intérieur des populations immigrées est celui qui distingue les ressortissants de l'Union Européenne de ceux provenant d'autres pays. Aux Portugais²⁰ et aux Turcs, suggérés par Bovenkerk²¹, nous avons ajouté les Yougoslaves albanophones, qui constituent le groupe actuellement considéré comme mal intégré en Suisse.

Les Portugais, ressortissants de l'Union européenne, sont établis davantage en Suisse romande, les Turcs sont majoritairement établis en Suisse alémanique et les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie, se trouvent dans les deux régions linguistiques du pays. Pour ce qui est de ce dernier groupe, composite du point de vue des nationalités, le lieu de naissance (une ville du Kosovo) et la langue maternelle albanaise figurant sur les CV de postulation indiquent à l'employeur potentiel que le candidat est un Yougoslave albanophone du Kosovo.

Le choix des trois nationalités retenues est fondé, en outre, sur les résultats d'une enquête qui, à intervalles réguliers, sonde la perception que les nationaux ont des étrangers. Ces trois nationalités, en effet, constituent les groupes faisant l'objet de plus d'hostilité de la part des nationaux. Selon l'enquête Univox de 1997 (Nef, Herrmann and Martinovits 1997), les Portugais sont le groupe de l'Union européenne le moins accepté alors que les Turcs et les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie sont les groupes immigrés les moins appréciés en absolu. La réitération en 2002 de l'étude Univox confirme les clivages annoncés déjà à la fin des années 90 : les ressortissants d'ancienne Yougoslavie (désormais désagrégée en « Albanie²² », Serbie et Bosnie) sont en tête du classement des

²⁰ Les Portugais étaient déjà proposés par Bovenkerk comme une possible alternative aux Italiens.

²¹ Le texte cependant date des premières années 90, au début de la montée en puissance numérique des Yougoslaves

²² A son tour, la dénomination « Albanie » regroupe les personnes originaires du Kosovo, de l'Albanie et de la Macédoine.

groupes les plus « mal vus » et distancent les Turcs. Les Portugais, quant à eux, se rangent parmi les groupes qui « ne posent pas de problèmes » (Raymann 2003).

Voici sous forme de tableau les appréciations exprimées par les Suisses à l'égard de certains groupes immigrés pertinents pour notre étude ; afin de donner un aperçu de l'éventail de positions, nous y avons ajouté les Italiens qui constituent le groupe immigré considéré le plus positivement en Suisse.

Tableau.4.1 : Opinions à l'égard des étrangers en Suisse (en %)

	Pas à sa place (en Suisse)	Parfois source de préoccupation	Pas de problème	Un enrichissement
« Albanie »	34	41	13	2
Serbie	25	47	17	2
Bosnie	25	46	17	2
Turquie	15	46	25	6
Portugal	1	7	61	21
Italie	0	3	58	34

Source : Univox 2002 (N.B. le total des lignes n'est pas égal à 100% à cause des non réponses)

Une brève description de chacun de ces flux d'immigration permettra de connaître dans les grandes lignes les populations d'immigration récente en Suisse et de mieux comprendre les raisons qui fondent le choix des nationalités retenues.

A. Les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie

A.1 Avec un effectif de 364 600 personnes en l'an 2000, les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie représentent le 24% de la population étrangère résidente (OFS, 2001) ; ils constituent le deuxième groupe d'immigrés après les Italiens. Ils sont distribués dans les deux parties linguistiques du pays, avec une légère prépondérance en Suisse alémanique.

A.2 Ce groupe comprend la proportion la plus élevée de jeunes : 30,7% ont moins de 15 ans (contre 19,5% en moyenne de tous les groupes étrangers), et 9% ont entre 15 et 19 ans. La présence d'enfants et d'adolescents de l'ancienne

Yougoslavie a été multipliée par 7 entre 1985 et 1997 et, en 2000, ils représentaient plus d'un tiers des jeunes étrangers (137 000) (Lischer 2002).

A.3 Les statistiques suisses n'ont pas pu différencier pendant longtemps les diverses nationalités des ressortissants de l'ancienne Yougoslavie. Le recensement 2000 rend compte cependant partiellement de cette réalité en singularisant les personnes originaires de la République fédérale de Yougoslavie²³ (211'000), de Macédoine (56'000), de Bosnie-Herzégovine (51'000), de Croatie (44'000) et de Slovénie (3'000). La minorité albanophone ne peut notamment pas être cernée par le biais de la citoyenneté formelle. En se basant sur les langues parlées (Haug, Schuler and Wanner 2002), on peut évaluer à 45% la part des albanophones sur l'ensemble des personnes d'origine yougoslave.

A.4 Les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie connaissent un taux standardisé de naturalisation relativement élevé : 2,49 % pour la période 1992-1998 (Piguet and Wanner 2000).

B. Les Portugais

B.1 Les Portugais représentent le 10% de la population étrangère résidente en 2000 ; ils constituent ainsi le troisième groupe d'immigrés après les Italiens et les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie. Ils sont établis principalement en Suisse romande.

B.2 Ce groupe comprend une proportion de jeunes de moins de 15 ans supérieure à la moyenne enregistrée auprès de l'ensemble des étrangers (22,8% contre 19,5%) : 6% sont âgés de 15 à 19 ans. En conséquence, le nombre d'écoliers (quelque 29 800 en l'an 2000) continuera de croître dans les prochaines années.

B.3 Les Portugais connaissent un taux standardisé de naturalisation parmi les plus bas, juste supérieur à celui des Espagnols : 0,52 % pour la période 1992-1998 (Piguet and Wanner 2000).

²³ Selon le droit en vigueur en 2000 la RFY comprend la Serbie, la Vojvodine, le Monténégro et le Kosovo ; aujourd'hui la RFY se dénomme officiellement Serbie Monténégro.

C. Les ressortissants de Turquie

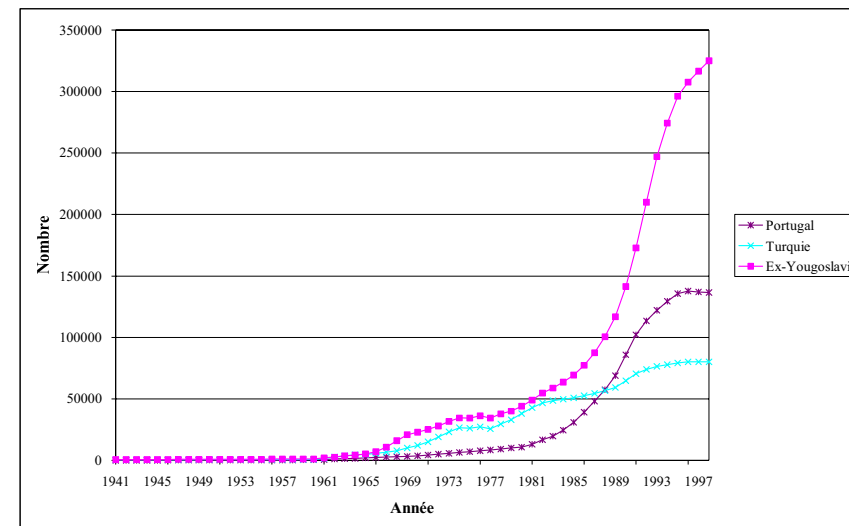
C1 Ce groupe représente le 5,5% de la population étrangère résidente en 2000. Les ressortissants de Turquie constituent le cinquième groupe national parmi les étrangers résidents. 90% d'entre eux sont établis en Suisse alémanique.

C.2 Ce groupe comprend une proportion élevée de jeunes : 27,3% ont moins de 15 ans (contre 19,5% en moyenne de tous les groupes étrangers) ; 9% des Turcs résidents ont entre 15 et 19 ans.

C.3 Les Turcs connaissent un taux standardisé de naturalisation relativement élevé : 1,77% pour la période 1992-1998 (Piguet and Wanner 2000).

Le profil de l'évolution de la population des trois communautés immigrées mentionnées ci-dessus est présenté dans le graphique 4.1.

Graphique 4.1 : Evolution de la population de nationalité yougoslave, portugaise et turque en Suisse.



Source : Wanner, 2001

Concrètement nous avons envoyé **trois candidatures** pour chaque poste retenu pour pouvoir prendre en considération dans chacune des principales régions linguistiques du pays les groupes d'immigration récente les plus significatifs.

En conformité avec le but de l'étude et la méthodologie proposée par l'OIT, toutefois, la comparaison porte sur deux candidatures fictives à la fois, l'une émanant d'un jeune suisse et l'autre d'un ressortissant de l'un des trois pays retenus. En Suisse romande il s'agissait de Portugais et de Yougoslaves albanophones et en Suisse alémanique de Turcs et de Yougoslaves albanophones.

Cette double comparaison²⁴, ainsi que la prise en considération d'un groupe d'immigrés ressortissants d'un pays de l'Union européenne, constituent la singularité de l'étude suisse en comparaison avec les autres études parrainées par l'OIT dans son programme de recherche sur la discrimination à l'embauche. Dans presque toutes ces études en effet, le *practice testing* ne porte que sur un seul groupe d'immigrés : les Turcs en Allemagne, les Marocains en Belgique ainsi qu'en Espagne et aux Pays-Bas. Ce n'est qu'aux Pays-Bas qu'un deuxième groupe a été étudié, notamment les Surinamiens.

D. Le statut juridique des candidats étrangers

Les candidats fictifs d'origine immigrée figurent comme étant de nationalité étrangère mais disposant d'un statut juridique consolidé : les CV les présentent en effet comme titulaires d'un permis d'établissement, qui les met sur un pied d'égalité par rapport aux nationaux pour l'accès au marché du travail.

Ce choix a paru judicieux étant donné que l'acquisition de la nationalité suisse demeure relativement difficile, ne bénéficie d'aucun automatisme (pas de *jus soli*) et représente un domaine laissé à la plus large appréciation des autorités (Achermann and Gass 2003). De plus, une récente étude sur les jeunes adultes issus de la migration italienne et espagnole en Suisse montre que le processus de naturalisation est fortement sélectif sur le plan social, puisqu'il concerne bien plus les jeunes avec des formations scolaires poussées que les jeunes ayant accompli une formation professionnelle (Bolzman, Fibbi and Vial 2003).

²⁴ Par ailleurs recommandée dans le manuel méthodologique de l'OIT, cf. Bovenkerk, 1992 :18.

4.2 Les conditions du marché du travail

4.2.1 Le premier emploi

L'étude se focalise sur le premier emploi d'un jeune ayant terminé sa formation professionnelle ; ce choix a été fait après avoir pris en considération l'option de faire porter l'étude sur un autre moment crucial de l'accès à l'emploi pour un jeune, l'entrée en apprentissage.

En Suisse, en effet, le système dual de formation professionnelle habituel comporte l'accès au marché du travail pour les jeunes à la sortie de la scolarité obligatoire. Il aurait donc été possible de tester les chances d'accès à une formation : il est vrai que plusieurs observateurs signalent la difficulté pour les jeunes étrangers d'accéder à la formation professionnelle.

Une étude syndicale de 2000 relevait déjà la proportion élevée de jeunes de l'Europe de l'Est qui signalaient de graves difficultés dans la recherche d'une place d'apprentissage (76%), alors que 75% des jeunes Suisses déclarent ne pas avoir eu de problèmes à trouver un employeur pour leur apprentissage (Aebli 2000). Par ailleurs Niederberger (2000) met en évidence la montée d'offres de formation scolaire destinées aux jeunes qui ne parviennent pas, à la sortie de la scolarité obligatoire, à trouver une formation professionnelle adéquate à leur profil scolaire et sont obligés de retourner encore une année à l'école dans l'espoir d'améliorer leurs qualifications et de trouver un employeur. Les jeunes d'origine étrangère sont massivement concernés par cette dixième année scolaire. La situation pour les jeunes étrangers est d'autant plus grave que la pénurie de places d'apprentissage est généralisée : elle a été jugée suffisamment alarmante par les syndicats qui ont lancé une initiative en faveur de l'augmentation des places d'apprentissage ; malgré son échec en votation populaire le 18 mai 2003, les autorités sont en train de prendre des mesures pour augmenter l'offre (Schwaab 2003).

Deux considérations ont finalement déterminé le choix de ne pas faire l'étude des pratiques effectives au niveau de l'apprentissage : d'une part, il s'agissait de garantir la comparabilité des résultats de cette étude avec ceux produits par les autres recherches du programme de l'OIT et, d'autre part, les procédures habituelles en matière d'accès aux places d'apprentissage ne se prêtaient pas à un test par correspondance. Bien souvent, en effet, l'engagement d'un jeune encore mineur comporte le contact direct entre le jeune, ses parents et le maître d'apprentissage, une condition que nous ne pouvions pas remplir.

4.2.2 *Les régions étudiées*

Du fait que la Suisse possède trois régions linguistiques, les caractéristiques relatives à la présence des étrangers et au marché du travail diffèrent d'une région à l'autre. Une recherche comparative menée dans l'une de ces régions n'aurait pas pu être extrapolée aux autres régions. Pour cette raison il a été décidé de mener l'étude dans les deux régions principales du pays, la partie germanophone et la partie francophone.

Dans chacune des deux régions, le marché du travail testé était celui de la ville la plus grande et du bassin d'emploi principal. Ainsi l'étude porte sur l'agglomération zurichoise et sa propagation à l'ouest vers le canton d'Argovie pour la région germanophone et sur le marché de l'emploi de l'arc lémanique (Lausanne et Genève) pour la partie francophone.

4.3 Les variables relatives à la demande de travail

Si l'on vise en premier lieu à mesurer la discrimination à l'embauche de divers groupes de jeunes issus de la migration, on entend tester également un certain nombre d'autres hypothèses relatives aux conditions sociales favorisant ou inhibant les traitements inégaux, selon le type d'entreprise et/ou d'emploi.

4.3.1 *La taille des entreprises*

L'étude teste deux hypothèses contrastantes sur le lien entre la taille des entreprises et les phénomènes de discrimination à l'embauche. D'une part il est plausible que dans les petites entreprises, où les procédures d'engagement sont peu formalisées et les relations de travail fortement personnalisées, les salariés d'origine immigrée soient bien reçus.

D'autre part on peut imaginer que les grandes entreprises soient plus enclines à engager du personnel venant d'autres horizons et qu'un biais ethnique dans leur politique de recrutement serait bien plus visible et les exposerait à une critique de la part des groupes exclus et d'associations militantes pour les droits de l'homme.

Nous avons inclus toutes les annonces provenant de toutes les entreprises dans notre observation à l'exception des offres de travail émanant des agences d'emploi temporaire ; par ce biais il n'aurait pas été possible de déterminer la taille de l'entreprise et, surtout, la gestion centralisée des candidatures aurait rendu plus facile le repérage de notre dispositif d'enquête.

4.3.2 *Les branches*

L'étude décrit la variabilité de la discrimination selon la branche économique ; on teste en particulier l'hypothèse selon laquelle les branches qui connaissent une forte proportion d'employés étrangers sont proportionnellement moins enclines à discriminer les jeunes d'origine immigrée, voire montrent une plus grande propension à les embaucher que les entreprises où les étrangers sont sous-représentés. Dans cette logique les emplois de l'agriculture ont été écartés du test : cette branche engage presque exclusivement de la main-d'œuvre étrangère et le recrutement pour ces emplois ne passe que rarement par les canaux formels de la presse écrite.

5 Le déroulement de l'enquête

Dans ce chapitre, nous nous proposons de décrire dans le détail le déroulement de l'enquête. Il concerne les deux régions linguistiques, à savoir la Suisse romande (canton de Vaud et canton de Genève) et la Suisse alémanique (canton d'Argovie et canton de Zurich). Les deux régions ont été traitées successivement : il ne nous était pas possible de débiter le travail d'enquête pour la Suisse alémanique avant que celui en Suisse romande ait été terminé, ce qui explique la durée relativement longue de la partie empirique de notre recherche.

Nous abordons ici en détail les questions de la source et de la sélection des annonces (5.1), le profil des candidats et leurs domiciles (5.2), la préparation de la lettre de motivation et du *curriculum vitae* ainsi que le traitement des réponses (5.3), les problèmes et difficultés que nous avons rencontrés lors de l'enquête (5.4) et en dernier lieu les tests de validité de l'expérience empirique.

5.1 Les annonces d'emploi

Il n'y a pas à notre connaissance d'ouvrage qui décrirait les modes de recrutement des entreprises suisses, semblable à ce qui existe dans d'autres pays (Eymard-Duvernay and Marchal 1997). Dès lors, nous avons procédé à des entretiens avec des informateurs privilégiés, actifs dans le domaine des ressources humaines ainsi qu'avec des syndicalistes pour connaître les pratiques habituelles d'embauche. Nous nous sommes également appuyés sur le manuel *Success & Career* (1999), le premier guide suisse français – allemand de conseils pratiques destinés aux personnes à la recherche d'un emploi.

Les méthodes les plus utilisées par les entreprises à la recherche d'un collaborateur consistent à faire recours à une agence de recrutement ou encore à placer des annonces dans les journaux ; par contre les candidatures spontanées de personnes se présentant directement dans l'entreprise ne sont pas courantes. Compte tenu des options méthodologiques retenues (choix des postulations écrites, exclusion des intermédiaires de recrutement, focalisation sur les postes exigeant une qualification de niveau Certificat fédéral de capacité (CFC) etc., il est

apparu judicieux, pour repérer les places vacantes, de s'appuyer sur les annonces publiques parues dans la presse écrite, notamment les suppléments consacrés à l'emploi des principaux journaux régionaux, ou les offres d'emploi parues dans les médias électroniques spécialisés.

Tableau 5.1: Sources des annonces d'emploi selon la région linguistique

Suisse romande	Suisse alémanique	
Presse écrite	Presse écrite	Internet
GHI	Tages-Anzeiger	Swissclick
24 Heures	Argauer Zeitung	Job click
Tribune de Genève	Mittelland Zeitung	
	Zofinger Tagblatt	
	Revue Hôtel & Tourisme	
	Oltener Tagblatt	
	Wochenblatt Arlesheim	

Nous avons hésité à faire appel à l'Internet pour identifier les places vacantes : nous craignons que le recours à cette source d'information puisse paraître peu vraisemblable pour des jeunes d'origine immigrée, car on pouvait imaginer qu'ils ne seraient pas équipés d'un ordinateur. Nous nous sommes finalement résolus à le faire lors de l'enquête en Suisse alémanique, face à la difficulté de parvenir au nombre voulu de cas utilisables. Expérience faite, aucun employeur n'a semblé surpris des candidatures émanant d'un immigré à des annonces parues sur l'Internet.

La conjoncture économique s'est en effet aggravée pendant la période où nous avons mené l'enquête en Suisse romande déjà, rendant de moins en moins nombreuses les annonces de recherche de main-d'œuvre.²⁵ Cette tendance s'est faite sentir encore plus durement pendant le travail d'enquête en Suisse alémanique où, dans une phase de ralentissement conjoncturel²⁶, nous avons dû multi-

²⁵ Cf. le baromètre de l'emploi au 4^e trimestre 2002, communiqué de presse no : 0351-0301-60, OFS, 25 février 2003. Selon la statistique de l'emploi (STATEM), le nombre des emplois a reculé de 0,8 % entre le 4^e trimestre 2001 et le 4^e trimestre 2002, soit une diminution de 27'300 emplois en l'espace d'un an.

²⁶ Cf. *Tages Anzeiger* du 9 janvier 2003.

plier les sources d'annonces d'emploi afin de surmonter le problème de diminution du nombre d'offres de la part des entreprises.

Quant à la sélection des annonces d'emploi dans le but d'une postulation, nous avons retenu toutes les annonces qui répondaient à nos critères. Nous avons été obligés d'exclure des annonces contenant des exigences explicites incompatibles avec notre but de recherche. Certaines annonces en effet demandaient que le candidat ait plusieurs années d'expérience dans le métier, alors que, compte tenu de l'âge de nos candidats, ils pouvaient posséder au maximum une expérience professionnelle d'une ou deux années.

Parfois l'employeur formulait une exigence précise en matière de nationalité comme condition pour la postulation : dans la plupart de ces cas c'était la nationalité suisse qui était exigée, et ce notamment en Suisse alémanique, dans des offres concernant des postes de magasinier, boucher ou chef de partie.

D'autres annonces demandaient des compétences en « langue maternelle », ce qui rendait impossible la candidature de l'un ou l'autre de nos jeunes. Lorsque l'on exigeait que le candidat non seulement maîtrise le dialecte local mais qu'il ait le *Schweizerdeutsch* comme langue maternelle, les jeunes d'origine immigrée ne pouvaient pas postuler²⁷. Dans certains cas, l'employeur recherchait des salariés de nationalité ou langue maternelle étrangère, notamment pour les postes de cuisinier : là c'étaient les Suisses qui ne pouvaient pas se porter candidats.

*Gesucht per sofort jünger, tüchtiger
Magaziner
(Schweizer) für Warenbereitstellung von Früchten / Gemüse und Tiefkühlprodukten
(.....)*

*Berufliche Zukunft – mit eidg. Fachausweis!
Sicherheitsdienste
(....) Wenn Sie bereit sind, etwas Neues zu lernen, wenn Sie Muttersprache
Schweizerdeutsch, Sie zwischen 21 und 48 Jahre jung sind, möchten wir Sie gerne kennen
lernen.
(.....)*

*Unser aufgestelltes Team sucht zuverlässige/n 20-30j. Schweizer/in als
Chef de partie.
Mit abgeschlossener Kochlehre und entsprechender Berufserfahrung
sind Sie die ideale Verstärkung für unser Team. (...)*

Parfois les annonces stipulaient comme exigence minimale le permis de séjour (B) ou d'établissement (C) : en tant que titulaires d'un permis C, nos candidats remplissaient les conditions administratives requises pour couvrir les emplois ouverts aux titulaires de permis B. Les titulaires de permis C en effet sont sur pied d'égalité sur le plan juridique en ce qui concerne l'accès au marché du travail, la législation en vigueur prévoyant la priorité à la « main-d'œuvre indigène » (Suisse, permis C) sur les autres catégories de permis. Par ailleurs, nous avons retenu toutes les annonces recherchant un salarié aussi bien à plein temps qu'à temps partiel.

Par contre, nous avons écarté des annonces pour des postes de très courte durée (postes à durée déterminée pour quelques mois seulement, par exemple et/ou de remplacements), dans la crainte que la sélection pour ces postes soit moins rigoureusement conduite que pour les emplois de plus longue durée.

5.2 Les candidats

Les candidats fictifs affichent des caractéristiques identiques sur plusieurs niveaux. Ils sont tous célibataires, ont plus au moins le même âge, ils ont tous le même niveau de formation et d'expérience pour la profession pour laquelle ils postulent. Cependant, les candidats immigrés sont nés dans leur pays d'origine.

Le prénom et le nom de chaque candidat fictif a été choisi parmi des noms très courants dans les pays d'origine respectifs, de façon à qu'ils soient facilement associés à leur origine nationale (Tableau 5.2).

²⁷ Nous avons exclu ces annonces dans l'hypothèse qu'un jeune issu de la migration aurait pu hésiter à présenter sa candidature face à une telle exigence ; d'autre part nous voulions éviter d'augmenter des situations de test où un refus aurait pu sembler programmé d'avance.

Tableau 5.2: Les prénoms et les noms des candidats fictifs

Nationalité du candidat	Suisse romande	Suisse alémanique	Lieu de naissance
Portugaise	Antonio Nunes		Lisbonne
Suisse	Pierre Droz	Peter Zimmermann	Suisse
Turque		Mehmet Türkgöz	Istanbul
Yougoslave	Bekim Elezi	Afrim Berisha	Pristina

Système de rotation des domiciles

Nos candidats fictifs étaient domiciliés dans des quartiers comportant une certaine présence d'étrangers, qui, toutefois, n'étaient pas stigmatisés comme étant des quartiers « à problèmes » dans la perception de la population.

D'autre part, il fallait éviter que les entrepreneurs destinataires des postulations connaissent les entreprises citées comme étant les lieux d'apprentissage et de stage de nos candidats fictifs ; pour cette raison nous avons diversifié la provenance cantonale des divers candidats. Tous cependant disaient envisager d'aller habiter dans la région où se trouvait l'entreprise qui recherchait du personnel.

Pour éviter que le domicile « éloigné » du candidat soit un handicap pour sa postulation, nous avons mis sur pied un système de rotation des domiciles : ainsi à chaque postulation, le domicile des candidats varie aussi. Par exemple, pour une première postulation, notre candidat suisse indique Genève comme lieu d'habitation, le Portugais Neuchâtel et celui de nationalité yougoslave Lausanne ; pour la postulation suivante, le candidat portugais déclare cette fois-ci son domicile à Genève, celui de nationalité yougoslave à Neuchâtel et le Portugais à Lausanne ; nous avons procédé de manière analogue en Suisse alémanique (Tableaux 5.3 et 5.4).

Tableau 5.3 Système de rotation des domiciles en Suisse romande

Domicilié à Genève	Domicilié à Neuchâtel	Domicilié à Lausanne
Candidat suisse	Candidat portugais	Candidat yougoslave
Candidat portugais	Candidat yougoslave	Candidat suisse
Candidat yougoslave	Candidat suisse	Candidat portugais

Tableau 5.4 Système de rotation des domiciles en Suisse alémanique

Domicilié à Berne	Domicilié à Zurich I	Domicilié à Zurich II
Candidat suisse	Candidat turc	Candidat yougoslave
Candidat turc	Candidat yougoslave	Candidat suisse
Candidat yougoslave	Candidat suisse	Candidat turc

5.3 La postulation : lettre de motivation et CV

Le courrier postal et, dans un nombre limité de cas, le courrier électronique, sont les moyens principaux que nous avons utilisés pour l'envoi des postulations. Chaque postulation contenait une lettre de motivation et le CV du candidat. Aussi bien les lettres de motivation que les CV des candidats devaient afficher d'une part une certaine *variété* du point de vue de la forme et, d'autre part, une certaine *homogénéité* du point de vue du contenu. La logique de respecter le *critère de variété* concernant la forme avait pour but de limiter, sinon d'exclure complètement, toute suspicion qui aurait pu apparaître auprès du recruteur. De ce fait, les postulations (lettre de motivation et CV) se distinguent l'une de l'autre notamment par la police de caractère choisie et la mise en page.

Afin de ne pas créer des *raisons objectives* qui auraient justifié formellement la discrimination de l'un de nos candidats, il était impératif de respecter le *critère d'homogénéité* du point de vue du contenu des postulations. En d'autres termes, il fallait que les postulations, notamment les CV, contiennent les mêmes rubriques (expérience, compétences linguistiques, hobbies, etc.), le même degré d'information au sein de ces rubriques (chaque candidat devait avoir le même niveau linguistique dans une langue étrangère, par exemple) ainsi que les mêmes types de données personnelles (adresse domicile et adresse électronique, état civil, nationalité, âge etc.).

Sur la base de ces considérations, nous avons créé, pour chaque profession retenue, trois modèles de CV et trois modèles de lettre de motivation dont nous présentons un exemplaire ci-dessous²⁸. Voici à titre d'exemple une lettre de motivation pour un poste de serveur.

²⁸ Des exemples sont par contre cités dans l'annexe 2.

*Votre annonce pour le poste de serveur m'intéresse particulièrement.
Mon profil correspond à vos exigences. La formation que j'ai suivie avec succès m'offre un métier que j'aime et exerce avec plaisir. Tout au long de mes activités professionnelles j'ai bien su m'insérer dans un travail d'équipe, mais aussi faire preuve d'autonomie. Grâce à mon sens des responsabilités, je sais reconnaître mes faiblesses aussi bien que mes atouts, parmi lesquels ma capacité à travailler rapidement et consciencieusement.*

En espérant que ma candidature retiendra toute votre attention, je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Etant donné le principe de la rotation, il y avait trois lettres type de candidatures : le modèle A a été rédigé en caractères Times New Roman, le B en caractères Century et le C avec la police Arial.

Pour identifier ces entreprises ayant pu accueillir nos candidats fictifs, nous avons consulté le site Web « *orientation et scolaire et professionnelle suisse* » (<http://www.orientation.ch>), mis en place par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Ce site met à disposition des jeunes à la recherche d'une place d'apprenti non seulement des conseils sur l'orientation, les formations et les professions mais aussi, pour chaque canton, le nom des entreprises formatrices, c'est-à-dire celles offrant des places d'apprentissage. La rotation des lieux de provenance avait pour but d'éviter que les entreprises où le candidat avait fait son apprentissage soient connues des employeurs potentiels (cf. supra : § 5.2 « domicile »).

En réponse aux postulations envoyées, les employeurs ou leurs recruteurs ont pris contact avec les candidats au travers de trois moyens de communication : le courrier postal, le téléphone cellulaire²⁹ et le courrier électronique. Le courrier postal est le moyen le plus utilisé par les recruteurs lorsqu'il s'agit d'annoncer une réponse négative. Par contre, les appels téléphoniques sont le moyen habituel pour convenir d'un entretien ou pour demander un complément d'information.

²⁹ L'usage des téléphones cellulaires est tellement répandu auprès des jeunes que la seule indication du numéro mobile dans la lettre de motivation à côté de l'adresse postale n'a pas suscité de doutes auprès des employeurs. Des collaborateurs et collaboratrices de la recherche étaient les dépositaires des téléphones cellulaires ; ils se présentaient comme étant la petite amie, la mère, la tante ou le frère du candidat au poste : ils étaient instruits pour récolter soigneusement les indications concernant l'entreprise et décliner les éventuelles propositions d'entretien.

La correspondance entre le candidat et le recruteur s'arrête si celui-ci lui envoie une réponse négative. Nous reproduisons ci-dessous la copie d'une lettre de refus.

Monsieur,

Nous accusons réception de votre courrier du....., et vous en remercions.

Cependant, nous devons malheureusement vous informer que ce poste a déjà été attribué à une autre candidature.

Tout en vous souhaitant plein de succès dans vos recherches, nous nous remercions encore de l'intérêt porté à notre marque et vous transmettons, Monsieur, nos meilleures salutations.

Par contre, lorsque le candidat reçoit une réponse positive écrite lui proposant un entretien d'embauche, il communique par écrit le retrait de sa candidature à l'entreprise. Si la proposition d'entretien se fait par téléphone, le /la répondant(e) annule tout de suite l'offre en prétextant que le candidat a déjà opté pour un autre poste ou déclare que le candidat prendra lui-même contact avec le recruteur. Dans ce cas-là, nous déclinons immédiatement l'offre d'entretien par courrier postal ou électronique voire par téléphone, afin de ne pas entraver la procédure de recrutement.

Voici un exemple d'une chaîne de communication dans le cas d'une réponse positive entre le recruteur et le candidat.

Réponse positive de la part du recruteur :

Cher Monsieur,

Votre offre de service du a retenu toute mon attention. Après lecture du Curriculum Vitae que vous m'avez fait parvenir, je vous prie de bien vouloir prendre contact avec moi afin de convenir d'un rendez-vous.

Dans l'attente de votre téléphone, je vous prie de croire, cher Monsieur, en mes meilleurs sentiments.

Courrier d'annulation de la part du candidat :

Cher Monsieur,

Je vous remercie de l'intérêt que vous avez témoigné envers ma candidature.

Cependant, je suis au regret de vous informer que mon choix s'est porté sur une autre offre.

Réaction du recruteur par rapport à l'annulation :

Cher Monsieur,

Toutes nos félicitations pour votre nouvelle place de travail et votre réponse par courrier électronique à notre lettre.

Avec mes meilleures salutations.

Voici par contre un exemple de discrimination en faveur du candidat suisse : Afrim, le candidat yougoslave albanophone avec un curriculum fort semblable à celui de Peter, n'a pas été contacté pour un entretien d'embauche, même après que Peter ait décliné l'invitation.

Poste de vendeur d'appareils électroniques

Lettre à Peter, le 09.08.02

Wir beziehen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen vom 7. August 2002. (...). Zur Vervollständigung Ihrer Unterlagen bitten wir Sie, uns eine Kopie des Fähigkeitszeugnisses sowie falls vorhanden eine Kopie des (...) -oder Abschlusszeugnisses der Zeit bei der Firma (...) zuzustellen.

Lettre à Afrim, le 09.08.02

Wir beziehen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen vom 7. August 2002. (...) Leider müssen wir ihnen mitteilen, das wir auf Grund unserer Restrukturierungsmassnahmen zur Zeit keine offene Vakanzen haben. (..)

5.4 Durée de l'enquête et difficultés rencontrées

L'enquête a débuté d'abord en Suisse romande avec un test préliminaire permettant de vérifier nos dispositifs (lettre, CV, téléphone, courrier électronique, etc.). Ce travail a duré deux mois, soit du début mai à fin juin 2001, et s'est soldé par quelques ajustements concernant nos démarches. Après la pause estivale qui connaît un ralentissement de l'activité de recrutement pour des emplois stables, l'enquête a démarré en septembre 2001 et s'est achevée à la mi-mars 2002. Au total, avec la période de test, l'enquête en Suisse romande a été menée pendant une période de sept mois et demi. En Suisse alémanique, pst contre, elle a duré neuf mois et demi, c'est-à-dire de juillet 2002 jusqu'à mi-avril 2003, une période qui s'est prolongée à cause de la difficulté d'aboutir à des dossiers utilisables pour le test des pratiques effectives.

Notre dispositif de recherche comporte un volume important de correspondance postale, électronique et téléphonique, relatif aux postulations (pour chaque annonce retenue, chacun de nos candidats a envoyé une lettre de motivation et son CV) et aux annulations. Nous synthétisons brièvement le travail effectué au moyen du tableau ci-dessous.

Pendant la réalisation de l'enquête couvrant les deux régions linguistiques, nous avons répondu à 819 annonces, ce qui correspond à 2457 postulations. Dans le même tableau, il apparaît que le volume du travail accompli pour chaque région est plus ou moins identique, à l'exception du nombre des annulations effectuées, qui représente un chiffre un peu plus élevé en Suisse alémanique qu'en Suisse romande. Le nombre de réponses reçues correspond à environ 80% pour chacune des deux régions linguistiques.

Tableau 3.5: Nombre de démarches accomplies

	Suisse romande	Suisse alémanique	Total
Nombre d'annonces retenues	410	409	819
Nombre de postulations effectuées	1230	1227	2457
Nombre de réponses reçues (sous forme de lettre, courrier électronique, téléphone)	990 (80%)	994 (81%)	1984 (81%)
Nombre d'annulations effectuées	718	820	1538

Lors de la réalisation de l'enquête, nous avons rencontré un certain nombre de difficultés que nous décrivons en les regroupant en trois catégories différentes.

Difficultés liées au repérage des adresses postales

Nos candidats fictifs devaient avoir une adresse postale réelle dans les villes où se déroulait l'enquête: ceci s'est avéré plus compliqué que prévu. L'apparition d'un nouveau nom sur une boîte aux lettres n'est pas chose anodine qui pourrait passer inaperçue en Suisse : il y a en effet un contrôle social important sur les noms figurant sur les boîtes aux lettres, exercé tour à tour par le concierge, le facteur, la régie, le propriétaire du logement voire le Contrôle de l'habitant.

Un certain nombre de personnes contactées pour mettre à disposition leur boîte aux lettres ont soulevé des objections liées à la crainte de ces multiples

contrôles et ont décliné la proposition initialement acceptée. Tantôt des concierges, notamment en Suisse alémanique, ont demandé l'autorisation de la régie responsable de l'immeuble, une exigence qui aurait mis en question la confidentialité de notre dispositif. Nous avons contourné cet obstacle soit en recherchant d'autres adresses dans des immeubles avec des concierges plus accommodants soit auprès de personnes propriétaires de leur logement.

Le contrôle indirect exercé par le facteur est, dans un cas, remonté jusqu'aux autorités communales : notre candidat fictif a été en effet convoqué par le Contrôle de l'habitant pour déposer ses papiers dans la commune du domicile en question.

Difficultés liées aux annonces

Comme nous l'avons expliqué précédemment, nous nous sommes basés sur des annonces de presse pour envoyer les postulations. Nous avons soigneusement cherché à écarter les doubles annonces (annonces pour lesquelles nous avons déjà postulé précédemment) et les annonces différentes passées par un même recruteur (une entreprise qui a mis deux annonces différentes pour des postes distincts à des moments différents pendant la période de test, par exemple) ainsi que les annonces pour des postes dans des entreprises dont nous savions que le *screening* des candidatures était effectué de manière centralisée (une banque, une entreprise de distribution avec plusieurs succursales mais avec une unité centralisée de recrutement, par exemple).

Nous nous sommes cependant trouvés parfois face à des situations où deux annonces apparemment distinctes remontaient à un même recruteur (deux entreprises, chacune avec sa propre raison sociale faisant partie du même groupe, par exemple). Dans ce cas, en raison du système de rotation, le recruteur reçoit deux postulations envoyées par le même candidat, déclarant une adresse postale et un parcours de vie différent. Une telle situation a évidemment soulevé les protestations de la part du recruteur qui, cependant, n'a pas compris la logique de cet situation.

Difficultés liées aux lettres de candidature et aux CV

Dans un cas, cependant, le recruteur a compris le genre d'exercice auquel nous nous livrions. Cela nous est arrivé dans la phase initiale de notre enquête en Suisse alémanique: une recruteuse a deviné notre démarche en observant que,

dans les postulations de trois candidats, le double *s* était écrit β , lettre que l'on n'utilise guère dans la rédaction en allemand en Suisse. Elle a réagi de manière décidée, ce qui nous a permis de rectifier le tir pour la suite de notre recherche. Plus généralement, il est possible que certains employeurs aient trouvé suspect le fait de recevoir trois candidatures semblables et, en conséquence, ils aient décidé de ne pas donner suite à ces postulations : cette circonstance n'a cependant pas d'influence sur les résultats de l'enquête.

Par ailleurs, il nous est également arrivé que l'entreprise recruteuse et celle de référence mentionnée dans le CV d'un candidat fassent partie, sous différentes raisons sociales, du même groupe commercial. Constatant que son entreprise est mentionnée injustement comme référence, le recruteur nous a communiqué son étonnement non sans indignation :

*Monsieur,
Nous avons eu connaissance de votre CV comme vendeur qualifié. Nous sommes fort surpris que vous annonciez que vous avez travaillé chez (...) entre 1999 et 2000, ce qui est faux. Nous vous prions de bien vouloir retirer cette référence de votre document. Nous nous réservons tous nos droits en cas de faux document.*

Comme déjà signalé, nous avons été amenés à renoncer à des postulations pour des niveaux de formation plus élevés, de crainte de devoir fournir des certificats de formation. En réalité, nous nous sommes heurtés à cette exigence même en nous cantonnant au seul CFC : certains employeurs ont signalé à nos candidats que désormais une postulation se doit d'être munie de certificats de formation et de travail. Il est probable que notre impossibilité à respecter cette exigence soit l'une des raisons qui expliquent la durée prolongée du travail d'enquête en Suisse alémanique, où cette exigence semble plus fréquente, et un taux de cas valables plus bas qu'en Suisse romande ; cette circonstance ne compromet toutefois en rien les résultats de l'enquête.

5.5 Vérification de la validité de l'expérience

La validité d'une méthode d'expérience grandeur nature dépend de la possibilité d'exclure le rôle éventuel de facteurs autres que ceux relatifs à la variable testée, dans notre cas, l'origine. Pour vérifier la validité de l'expérience de *practice testing*, une analyse de régression logistique a été effectuée. Il s'agit

d'exclure grâce à cette démarche que la relation qui est centrale dans notre problématique, c'est-à-dire les chances d'être convoqué pour un entretien d'embauche en raison de la nationalité, ne soit influencée par d'autres variables, notamment :

- le texte de la lettre ainsi que sa présentation graphique et la police de caractères utilisée (« font »)³⁰
- le fait d'être domicilié dans la même localité que l'employeur (« resid »)³¹

La régression logistique s'apparente à une régression multiple, mais elle s'applique à des variables dichotomiques binaires ou non. C'est le cas en particulier de la variable à expliquer (variable dépendante), qui prend dans notre cas la forme 0 (pas d'entretien) ou 1 (convocation à un entretien). Les variables indépendantes incluses dans le modèle sont outre la nationalité – objet de l'étude – deux variables dites « de confusion », la « font » et la localité de résidence du candidat.

Le modèle s'exprime sous la forme $Prob(Y=1) = e^{\beta x} / (1 + e^{\beta x})$ avec β le vecteur des paramètres des variables x . Ceux-ci seront également présentés sous le tableau sous forme exponentielle, représentant une estimation du risque relatif par rapport à une valeur de référence (risque relatif d'être retenu pour un étranger, par rapport à la valeur égale à l'unité pour un Suisse)³². Pour la lecture des résultats de la régression logistique, il convient de rappeler les points suivants. Le degré de signification indique la probabilité que la variable soit significativement différente de la valeur de référence ; si la valeur du test de p est inférieure à 0.05, on peut considérer que la variable étudiée exerce une influence sur la variable dépendante. Les intervalles de confiance sont également présentés dans les tableaux.

Le test a porté sur l'ensemble des demandes utilisables, c'est-à-dire tous les cas où il y a eu une réponse positive pour l'un ou l'autre des candidats, indépendamment du fait que l'éventuelle réponse négative ait été notifiée ou non³³. Cet

³⁰ Chaque candidat pouvait, à rotation, soumettre une postulation selon l'une ou l'autre de trois lettres standard. Cf. supra Chap. 5.

³¹ Le candidat domicilié dans une localité différente de celle où se trouve l'emploi proposé se déclarant sur le point de déménager. Cf. supra Chap. 5.

³² Cf. Chap. 7.

³³ Cela correspond aux deux catégories III et III bis présentées dans le § 3.5

élargissement du nombre de cas pris en considération pour le test de validité est devenu nécessaire afin que tous les cas de figures soient représentés dans notre échantillon de personnes : les deux candidats sont convoqués, seul le candidat suisse est convoqué, seul le candidat immigré est convoqué. En effet, pour les deux populations yougoslaves, en Suisse romande et alémanique, ce n'est qu'en prenant en compte toutes les demandes utilisables (y compris lorsque la réponse négative n'a pas été notifiée) que la troisième éventualité se produit.

Dans tous les cas, le test permet d'exclure une influence prépondérante de la police de caractère ou du lieu de domicile. Les résultats de cette analyse sont joints en annexe au rapport (Annexe 3).

Dans le cas des Portugais en Suisse romande, en effet, aucune variable, excepté la nationalité, ne présente une significativité inférieure à 0.05 ; on peut donc en conclure que ni la présentation de la lettre ni le lieu de résidence du candidat n'influencent la relation entre la nationalité et les chances de décrocher un entretien d'embauche.

Pour les Yougoslaves en Suisse romande, on observe qu'en dépit d'une légère influence de deux modalités de variables (font 3 et résidence 2) sur la variable dépendante, seule la nationalité ressort comme une variable influant fortement sur les probabilités d'embauche.

Pour les Turcs en Suisse alémanique, aucune variable, excepté la nationalité, ne présente une significativité inférieure à 0.05 ; on peut donc en conclure que ni la présentation de la lettre ni le lieu de résidence du candidat n'influencent la relation entre la nationalité et les chances de décrocher un entretien d'embauche.

Enfin, pour les Yougoslaves en Suisse alémanique, aucune variable, excepté la nationalité, ne présente une significativité inférieure à 0.05 ; on peut donc en conclure que ni la présentation de la lettre ni le lieu de résidence du candidat n'influencent la relation entre la nationalité et les chances de décrocher un entretien d'embauche.

6 Les résultats par nationalité et région

Nous en venons maintenant aux résultats des comparaisons entre les candidatures émanant de jeunes Suisses et celles provenant de jeunes étrangers. Nous allons présenter ainsi le taux minimum et le taux maximum de discrimination pour chacun des groupes nationaux dans les régions respectives de résidence. Ainsi nous traiterons des Portugais (§ 6.1) et des Yougoslaves albanophones en Suisse romande (§ 6.2), ainsi que des Turcs (§ 6.3) et des Yougoslaves albano-phones en Suisse alémanique (§ 6.4). La présentation est systématique et standardisée pour les quatre groupes. Une discussion approfondie de ces résultats est par contre proposée au chapitre suivant.

6.1 Les Portugais en Suisse romande

6.1.1 *Le taux minimal de discrimination*

Les tableaux ci-dessous synthétisent les résultats des tests par correspondance pour les Portugais en Suisse romande.

Il convient en premier lieu de s'arrêter sur les dossiers utilisables. Seuls 43% des dossiers ouverts aboutissent à des comparaisons qui remplissent nos critères rigoureux de sélection, notamment le fait de recevoir deux réponses, dont une au moins est positive. Par ailleurs dans presque 7% des dossiers, le candidat non retenu n'a reçu aucune réponse (« utilisables sous condition »).

Tableau 6.1 : Dossiers ouverts et dossiers utilisables

Dossiers ouverts	410	100%
I. dossiers non valables (en absence de deux réponses)	95	23,2%
II. dossiers valables non utilisables (deux réponses négatives)	110	26,8%
III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	177	43,2%
IIIbis. dossiers utilisables sous condition (une réponse positive et une absence de réponse)	28	6,8%

Les dossiers utilisables représentent le 100% pour le calcul du taux de discrimination, obtenu en soustrayant les réponses favorables à l'immigré des réponses favorables au Suisse.

Tableau 6.2 : Taux minimal de discrimination des Portugais en Suisse romande

Dossiers utilisables (III)	177	100%
1. traitement égal	152	85,9%
2. candidat d'origine nationale seul invité	21	11,9%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	4	2,3%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	17	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		9,6%
Taux critique		14,7%

Les chiffres du tableau 6.2 indiquent que lorsqu'un jeune Portugais se porte candidat pour un emploi qui requiert un CFC en même temps qu'un ressortissant suisse, il y a au moins une chance sur 10 que le postulant portugais n'avance pas dans la procédure d'embauche aussi loin que le candidat autochtone.

Il s'agit cependant d'un taux qui est inférieur au taux critique minimal de 15% requis pour rejeter l'hypothèse nulle de l'absence de discrimination à un niveau de signification de 5% (cf. § 3.3). Dès lors, sur la base de ces données, nous concluons que **les Portugais ne souffrent pas de discrimination à l'embauche** sur le marché du travail romand.

Observons maintenant les cas où le traitement égal s'accompagne d'un « comportement différent » lorsqu'un candidat n'est convoqué qu'en deuxième position³⁴ ; ce « traitement égal mais différent » se rencontre tantôt aux dépens du candidat suisse, tantôt du candidat immigré, dans les dossiers de candidature ayant abouti à une convocation pour un entretien d'embauche. Par rapport aux candidatures suisses, l'accueil réservé aux candidatures portugaises est nettement plus mitigé: dans un cas sur trois, en effet, le Portugais n'est contacté qu'en deuxième instance.

³⁴ Cf. § 3.4 Tel est notamment le cas lorsque les deux candidatures à un poste aboutissent à une convocation. La réponse est identique, mais l'employeur ne prend contact avec le deuxième candidat que lorsque le premier a refusé l'offre de travail, ce qui indique une hiérarchisation évidente des candidatures.

Tableau 6.3 : Taux de comportement différent des Portugais en Suisse romande

A. traitement égal	152	100%
B. traitement égal sans comportement différent	40	26,3%
C. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine nationale	85	55,9%
D. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine immigrée	27	17,8%
E. comportement différent net (C-D)	58	38,1%
F. taux net de comportement différent en % (C-D / III x 100)		32,8%

6.1.2 Le taux maximal de discrimination

L'addition des cas de discrimination (traitement inégal) et de comportement différent (traitement égal mais comportement différent) montre que le taux de traitement défavorable s'élève à 42%.

Le candidat Portugais a vécu une discrimination nette dans 9,6% des cas et a subi un traitement différent dans 32,8 % des cas : globalement dans 4 cas sur 10 (42,4%) il s'est trouvé en posture moins avantageuse que le jeune d'origine nationale.

Tableau 6.4 : Taux maximal de discrimination des Portugais en Suisse romande

III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	177	100%
5. discrimination nette par rapport au candidat immigré	17	9,6%
F. comportement différent net	58	32,8%
Total traitement défavorable		42,4%

6.1.3 Discrimination en fonction de certaines variables

Dans les lignes qui suivent, nous tenterons d'isoler l'effet d'un certain nombre de variables sur la discrimination. Nous ne traiterons dans ce cadre que du taux minimal.

6.1.3.1 Taille des entreprises

Concernant l'influence de la taille des entreprises sur le traitement réservé aux candidats immigrés, deux hypothèses étaient soumises à vérification. Il s'avère qu'en dépit d'une tendance à un traitement plus bienveillant dans les grandes entreprises, la taille n'a pas d'impact statistiquement démontrable sur le taux de discrimination. Cette situation s'explique par le nombre trop peu important de grandes entreprises incluses dans l'échantillon.

Tableau. 6.5 : Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande selon la taille des entreprises

	grande	petite
1. traitement égal	24	120
2. candidat d'origine nationale seul invité	2	18
3. candidat d'origine immigrée seul invité	1	3
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	1	15
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	3,7%	10,7%
N =	27	141

Chi carré = .821 p= .66³⁵

6.1.3.2 Branche économique

On ne relève pas de différence entre branches économiques en ce qui concerne le comportement discriminatoire, puisque dans tous les cas de figure les taux de discrimination nette avoisinent les 10%.

³⁵ Afin de juger le degré de différence on a utilisé le test du Chi carré qui compare l'absence de discrimination et la discrimination en faveur du Suisse et, dans les cas des Portugais et des Turcs, aussi la discrimination en faveur du candidat étranger.

Tableau. 6.6 : Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande selon la branche économique

	construc- tion	industrie	hôtellerie	com- merce	autres services
1. traitement égal	25	13	40	56	18
2. candidat d'origine nationale seul invité	2	2	6	9	2
3. candidat d'origine immigrée seul invité	-	1	-	3	-
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	2	1	6	6	2
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	7%	6%	13%	9%	10%
N =	27	16	46	68	20

Chi carré = 5.62 p= .68

6.1.3.3 Type de profession

Il en va de même pour le type de profession : on ne peut guère déceler un comportement foncièrement différent d'une profession à l'autre, notamment en présence d'un taux global de discrimination bas. Seul semble faire exception le métier de réceptionniste.

Tableau. 6.7 : Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande selon la profession

	employé com- merce	récep- tionniste	boulangier	personnel hôtelier	vendeur
1. traitement égal	12	10	21	30	25
2. candidat d'origine nationale seul invité	2	5	3	1	6
3. candidat d'origine immigrée seul invité	-	-	-	-	2
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	2	5	3	1	4
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	14%	33%	13%	3%	12%
N =	14	15	24	31	33

Chi carré = 13.3 p= .10

6.1.3.4 Localisation de l'entreprise

Enfin, même en ce qui concerne les éventuelles différences entre les deux marchés de l'emploi romands que nous avons testés, on aboutit à des résultats largement semblables dans les cantons de Genève et de Vaud.

Tableau. 6.8: Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande selon la localisation des entreprises

	Genève	Vaud
1. traitement égal	71	81
2. candidat d'origine nationale seul invité	10	11
3. candidat d'origine immigrée seul invité	3	1
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	7	10
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	8%	11%
N =	84	93

Chi carré = 1.251 p= .54

6.2 Les Yougoslaves albanophones en Suisse romande

6.2.1 Le taux minimal de discrimination

Les tableaux ci-dessous illustrent les résultats des tests par correspondance pour les Yougoslaves albanophones vivant en Suisse romande.

Il convient en premier lieu de s'arrêter sur les dossiers utilisables. Il s'avère que, comme pour les Portugais, 44% des dossiers ouverts aboutissent à des comparaisons qui remplissent nos critères rigoureux de sélection, notamment le fait de recevoir deux réponses, dont une au moins positive. Par ailleurs, dans quelque 5% des dossiers, le candidat non retenu n'a reçu aucune réponse (« utilisables sous condition »), une proportion semblable à celle observée pour les Portugais en Suisse romande.

Tableau 6.11 : Dossiers ouverts et dossiers utilisables

Dossiers ouverts	410	100%
I. dossiers non valables (en absence de deux réponses)	95	23,2%
II. dossiers valables non utilisables (deux réponses négatives)	115	28,0%
III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	179	43,7%
IIIbis. dossiers utilisables sous condition (une réponse positive et une absence de réponse)	21	5,1%

On rappelle que les dossiers utilisables constituent le 100% pour le calcul du taux de discrimination, obtenu en soustrayant les cas de réponses favorables à l'immigré des cas de réponses favorables au Suisse. Il est à remarquer qu'en l'absence de dossiers où le candidat immigré serait privilégié, la notion de discrimination nette équivaut à la mesure des situations où le candidat national a été préféré.

Tableau 6.12 : Taux minimal de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande

Dossiers utilisables (III)	179	100%
1. traitement égal	137	76,5%
2. candidat d'origine nationale seul invité	42	23,5%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	42	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		23,5%
Taux critique		14,6%

Lorsqu'un jeune albanophone se porte candidat en même temps qu'un ressortissant suisse pour un emploi en Suisse romande exigeant un CFC, il y a environ une chance sur quatre qu'il n'avance pas dans la procédure d'embauche aussi loin que le candidat autochtone.

Ce taux étant supérieur au taux critique de 15% requis pour rejeter l'hypothèse nulle de l'absence de discrimination à un niveau de signification de 5%, ces données indiquent que **les Yougoslaves albanophones sont exposés à la discrimination à l'embauche** sur le marché du travail romand.

Pour ce qui est du traitement égal mais avec un « comportement différent », tantôt aux dépens du candidat suisse, tantôt du candidat immigré, pour les candidatures ayant abouti à une convocation pour un entretien d'embauche, l'accueil réservé aux candidatures de jeunes albanophones est nettement plus mitigé : dans plus d'un cas sur trois en effet le jeune Yougoslave n'est contacté qu'en deuxième instance.

Tableau 6.13 : Taux de comportement différent envers les Yougoslaves albanophones en Suisse romande

A. traitement égal	137	100%
B. traitement égal sans comportement différent	24	17,5%
C. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine nationale	90	65,7%
D. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine immigrée	23	16,8
E. comportement différent net (C-D)	67	48,9%
F. taux net de comportement différent en % (C-D / III x 100)		37,4%

6.2.2 Le taux maximal de discrimination

L'addition des cas de discrimination (traitement inégal) et de comportement différent (traitement égal mais comportement différent) montre que le taux de traitement défavorable s'élève à 61% pour les jeunes Yougoslaves albanophones en Suisse romande.

En Suisse romande, les candidats Yougoslaves albanophones ont vécu une discrimination nette dans 23,5% des cas et ont subi un traitement défavorable net dans 37,4 % des cas : globalement donc, dans 6 cas sur 10 (60,9%) ils se sont trouvés en posture moins avantageuse que les jeunes d'origine nationale.

Tableau 6.14 : Taux maximal de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande

III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	179	100%
5. discrimination nette par rapport au candidat immigré	42	23,5%
F. comportement différent net	67	37,4%
Total traitement défavorable		60,9%

6.2.3 Discrimination en fonction de certaines variables

6.2.3.1 Taille des entreprises

La taille des entreprises n'exerce manifestement pas d'influence sur le traitement réservé aux candidats immigrés.

Tableau. 6.15 :Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande selon la taille des entreprises

	grande	petite
1. traitement égal	19	113
2. candidat d'origine nationale seul invité	6	33
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	6	33
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	24%	23%
N =	25	146

Chi carré = .024 p= .88

6.2.3.2 Branche économique

La distribution par branche économique de la répartition des comportements discriminatoires envers les jeunes Yougoslaves albanophones laisse apparaître une intensification de ces pratiques à mesure que l'on s'éloigne des branches de concentration pour la main-d'œuvre étrangère, même si les différences ne sont statistiquement pas significatives.

Tableau. 6.16 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande selon la branche économique

	industrie	autres services	construc-tion	hôtellerie	com-merce
1. traitement égal	13	15	23	39	47
2. candidat d'origine nationale seul invité	2	6	4	9	21
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	-	0	-	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	2		4	9	21
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	13%	29%	15%	19%	31%
N =	15	21	27	48	68

Chi carré = 4.96 p= .29

6.2.3.3 Type de profession

Cette tendance est encore plus claire lorsqu'on observe le détail des professions : les jeunes Yougoslaves albanophones sont largement exclus des postes d'employé de commerce et de vendeur, alors que dans des métiers de back office ils connaissent des taux de discrimination inférieurs à la moyenne.

Tableau 6.17 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande selon la profession

	compta- ble	récep- tionniste	employé com- merce	boulan- ger	Person- nel hôte- lier	vendeur
1. traitement égal	8	12	9	23	26	19
2. candidat d'origine nationale seul invité	3	2	6	3	6	14
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0	0	0	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	3	2	6	3	6	14
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	27%	14%	40%	12%	19%	42%
N =	11	14	15	26	32	33

Chi carré = 10.8 p= .05

6.2.3.4 Localisation de l'entreprise

Enfin, en ce qui concerne les éventuelles différences cantonales entre les deux marchés de l'emploi romands que nous avons testés, on aboutit à des résultats largement semblables dans les deux régions, même si les entreprises du canton de Vaud se montrent un peu moins sélectives que celles de Genève.

Tableau 6.18: Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande selon la localisation des entreprises

	Genève	Vaud
1. traitement égal	60	77
2. candidat d'origine nationale seul invité	25	17
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	25	17
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	29%	18%
N =	85	94

Chi carré = .3.19 p= .07

6.3 Les Turcs en Suisse alémanique

6.3.1 Le taux minimal de discrimination

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats des tests par correspondance pour les Turcs en Suisse alémanique.

Il convient en premier lieu de s'arrêter sur les dossiers utilisables. Seulement 33% des dossiers ouverts aboutissent à des comparaisons qui satisfont à nos critères de sélection, à savoir deux réponses, dont une au moins positive. Par ailleurs, dans presque 12% des dossiers, le candidat non retenu n'a reçu aucune réponse (« utilisables sous condition »), un taux deux fois plus élevé que celui observé pour les Portugais et les albanophones en Suisse romande. Remarquons le nombre élevé de dossiers non utilisables (i.e. avec deux réponses négatives) ; nous avons déjà signalé parmi les difficultés rencontrées lors de l'enquête en Suisse alémanique que les lettres de candidature non accompagnées par les certificats professionnels obtenus se heurtaient plus souvent qu'en Suisse romande à la réticence voire à la suspicion des employeurs³⁶. Il est aussi envisageable que ces difficultés à réunir suffisamment de cas soient dues à la dégradation conjoncturelle observée entre les deux études.

Tableau 6.21 : Dossiers ouverts et dossiers utilisables

Dossiers ouverts	409	100%
I. dossiers non valables (en absence de deux réponses)	38	9,3%
II. dossiers valables non utilisables (deux réponses négatives)	189	46,2%
III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	163	39,9%
IIIbis. dossiers utilisables sous condition (une réponse positive et une absence de réponse)	19	4,6%

Les dossiers utilisables constituent le total sur lequel est calculé le taux de discrimination, obtenu en soustrayant les cas de réponses favorables à l'immigré des cas de réponses favorables au Suisse.

³⁶ Cf. supra § 5.4

Tableau 6.22 : Taux minimal de discrimination des Turcs en Suisse alémanique

Dossiers utilisables (III)	163	100%
1. traitement égal	112	68,7%
2. candidat d'origine nationale seul invité	50	30,7%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	1	0,6%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	49	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		30,1%
Taux critique		15,4%

Notons que, contrairement à ce que nous avons pu observer pour les Portugais, dans le cas des Turcs la notion de discrimination nette est très proche de la discrimination tout court: parmi les dossiers utilisables, dans un seul cas une entreprise a accordé la priorité au jeune de nationalité turque³⁷. En conséquence, lorsqu'un jeune Turc se porte candidat pour un emploi exigeant un CFC en même temps qu'un ressortissant suisse, il y a au moins une chance sur 3 qu'il n'avance pas dans la procédure d'embauche aussi loin que le candidat autochtone.

Nous sommes en présence d'un taux de discrimination double du taux critique de 15,4%³⁸ requis pour rejeter l'hypothèse nulle de l'absence de discrimination à un niveau de signification de 5%. Dès lors, sur la base de ces données, nous en concluons que **les Turcs sont manifestement discriminés dans la recherche d'emploi** sur le marché du travail alémanique.

Considérons maintenant les cas où, bien que les candidatures aient abouti à une convocation pour un entretien d'embauche, l'employeur a eu un « comportement différent », tantôt aux dépens du candidat suisse, tantôt du candidat immigré. Par rapport aux candidatures suisses, l'accueil réservé aux candidatures turques est nettement plus mitigé: dans presque 1 cas sur cinq (en pre-

³⁷ Il faut prendre en compte l'ensemble des cas utilisables (y compris le cas utilisables sous condition) pour trouver 4 situations où le jeune Turc a été contacté en priorité.

³⁸ Nous ne sommes pas parvenus à obtenir 175 observations « utilisables » (i.e. comportant au moins une réponse positive et une réponse négative explicite) dans le cas des Turcs en Suisse alémanique. Ceci a pour conséquence que le taux critique ($TC = 1,96 / \sqrt{N} = 15\%$) permettant de conclure à une discrimination est plus élevé. Pour un $N = 163$, le taux critique (i.e. le taux minimal de discrimination qui permet d'exclure le hasard) est de 15,35%.

nant en considération les dossiers utilisables), le Turc n'est contacté qu'en deuxième instance.

Tableau 6.23 : Taux de comportement différent envers les Turcs en Suisse alémanique

A. traitement égal	112	100%
B. traitement égal sans comportement différent	22	19,7%
C. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine nationale	63	56,3%
D. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine immigrée	27	24,1%
E. comportement différent net (C-D)	36	32,2%
F. taux net de comportement différent en % (C-D / III x 100)		22,1%

6.3.2 Le taux maximal de discrimination

L'addition des cas de discrimination (traitement inégal) et de comportement différent montre que le taux de traitement défavorable s'élève à 52%.

Les candidats Turcs ont vécu une discrimination nette dans 30% des cas et ont subi un traitement différent dans 22 % des cas : globalement dans 1 cas sur 2 (52%) ils se sont trouvés en posture moins avantageuse que le jeune d'origine nationale.

Tableau 6.24 : Taux maximal de discrimination des Turcs en Suisse alémanique

III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	163	100%
5. discrimination nette par rapport au candidat immigré	49	30,1%
F. comportement différent net	36	22,1%
Total traitement défavorable		52,2%

6.3.3 Discrimination en fonction de certaines variables

6.3.3.1 Taille des entreprises

Par ailleurs, la taille des entreprises n'influence guère le traitement réservé aux candidats immigrés, le taux de discrimination étant identique aussi bien dans les grands que dans les petits établissements.

Tableau. 6.25 : Taux de discrimination des Turcs en Suisse alémanique selon la taille des entreprises

	grande	petite
1. traitement égal	27	77
2. candidat d'origine nationale seul invité	14	32
3. candidat d'origine immigrée seul invité	1	-
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	13	32
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	30,9%	29,4%
N =	42	109

Chi carré = 3.25 p = .52

6.3.3.2 Branche économique

On observe par contre des comportements assez différents d'une branche à l'autre : dans le bâtiment on constate une égalité de traitement, la discrimination concerne par contre 1 cas sur 4 dans l'hôtellerie et elle monte à 2 cas sur cinq dans le secteur du commerce. A mesure que l'on s'éloigne des branches où est concentrée la main-d'œuvre immigrée, les difficultés d'accès à un emploi pour le jeune d'origine turque augmentent même s'il est titulaire d'un diplôme suisse.

Tableau. 6.26 : Taux de discrimination des Turcs en Suisse alémanique selon la branche économique

	construction	commerce	hôtellerie
1. traitement égal	13	41	54
2. candidat d'origine nationale seul invité	-	27	19
3. candidat d'origine immigrée seul invité	-	-	1
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	0	27	18
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	0	40%	24%
N =	13	68	74

Chi carré = 10.34 p = .035

6.3.3.3 Type de profession

Le détail des professions laisse apparaître une certaine polarisation – statistiquement non significative – entre les métiers plus accessibles (là où la discrimination est inférieure ou égale à la moyenne observée) et ceux où les jeunes Turcs se heurtent à une plus grande hostilité. Dans les métiers où les employés sont en contact avec le public la discrimination est plus fréquente que dans les métiers s'exerçant à l'ombre du regard des clients (vendeur 35% versus cuisinier 21%) ; les préjugés des clients constituent en effet une des raisons les plus fréquemment invoquées par les employeurs pour justifier leur propre réticence à engager du personnel « minoritaire ».

Tableau. 6.27 : Taux de discrimination des Turcs en Suisse alémanique selon la profession

	monteur sanitaire	magasi- nier	boulan- ger	cuisinier	vendeur	person- nel hôtelier
1. traitement égal	7	6	11	15	17	25
2. candidat d'origine nationale seul invité	4	6	4	4	9	11
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0	0	0	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	4	6	4	4	9	11
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	37%	50%	27%	21%	35%	31%
N =	11	12	15	19	26	36

Chi carré = 3.2 p = .66

6.3.3.4 Localisation de l'entreprise

Enfin, en ce qui concerne les éventuelles différences entre les deux marchés de l'emploi alémaniques que nous avons testés, il faut conclure à une situation relativement semblable dans les deux cantons, même si l'Argovie se caractérise par un taux inférieur à celui observé à Zurich.

Tableau. 6.28: Taux de discrimination des Turcs en Suisse alémanique selon la localisation des entreprises

	Zurich	Argovie
1. traitement égal	77	35
2. candidat d'origine nationale seul invité	39	11
3. candidat d'origine immigrée seul invité	1	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	38	11
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	32%	24%
N =	117	46

Chi carré = 1.85 p= .39

6.4 Les Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique

6.4.1 Le taux minimal de discrimination

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats des tests par correspondance relatifs aux Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique.

Il convient en premier lieu de s'arrêter sur les dossiers utilisables. Seulement 33% des dossiers ouverts aboutissent à des comparaisons qui remplissent nos critères rigoureux de sélection, à savoir deux réponses, dont une au moins positive. Par ailleurs dans presque 12% des dossiers, le candidat non retenu n'a reçu aucune réponse (« utilisables sous condition »). Remarquons le nombre élevé de dossiers non utilisables (i.e. avec deux réponses négatives), ce qui est comparable au cas des Turcs. Ceci est probablement imputable au fait qu'en Suisse alé-

manique les candidatures sans documents à l'appui se sont heurtées relativement souvent à un refus d'entrer en matière³⁹.

Tableau 6.31 : Dossiers ouverts et dossiers utilisables

Dossiers ouverts	409	100%
I. dossiers non valables (en absence de deux réponses)	41	10,0%
II. dossiers valables non utilisables (deux réponses négatives)	188	46,0%
III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	133	32,5%
IIIbis. dossiers utilisables sous condition (une réponse positive et une absence de réponse)	47	11,5%

Les dossiers utilisables constituent le 100% pour le calcul du taux de discrimination, obtenu en soustrayant les cas des réponses favorables à l'immigré des cas de réponses favorables au Suisse. On peut observer qu'en l'absence de situations favorables au candidat albanophone, la notion de discrimination « nette » perd de sa substance, puisqu'elle est égale à la discrimination en faveur du Suisse.

Tableau 6.32 : Taux minimal de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique

Dossiers utilisables (III)	133	100%
1. traitement égal	54	40,6%
2. candidat d'origine nationale seul invité	79	59,4%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	79	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		59,4%
Taux critique		17,0%

Les chiffres du tableau 6.32 indiquent que lorsqu'un jeune Yougoslave albanophone se porte candidat pour un emploi exigeant un CFC en même temps qu'un ressortissant suisse, il y a au moins 3 chances sur 5 qu'il n'avance pas dans la procédure d'embauche aussi loin que le candidat autochtone.

³⁹ Cf. supra § 5.4

Etant donné que le nombre de candidatures utilisables est inférieur à celui initialement préconisé, le taux critique se monte à 17%⁴⁰. Or, le taux observé s'élève à plus du triple du taux critique requis pour rejeter l'hypothèse nulle de l'absence de discrimination à un niveau de signification de 5%. Dès lors, ces données révèlent que **les Yougoslaves albanophones souffrent massivement de discrimination à l'embauche** sur le marché du travail alémanique.

Prenons maintenant en considération les cas où, bien que les deux candidatures aient abouti à une convocation pour un entretien d'embauche, l'employeur ait adopté un « comportement différent » envers l'un ou l'autre des postulants. L'accueil réservé aux candidatures albanophones est nettement moins bon que celui réservé aux candidatures suisses : dans un cas sur dix en effet le jeune albanophone n'est contacté qu'en deuxième instance.

Tableau 6.33 : Taux de comportement différent envers les Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique

A. traitement égal	54	100%
B. traitement égal sans comportement différent	16	29,6%
C. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine nationale	26	48,1%
D. traitement égal mais comportement différent, favorable au candidat d'origine immigrée	12	22,2%
E. comportement différent net (C-D)	14	25,9%
F. taux net de comportement différent en % (C-D / III x 100)		10,5%

6.4.2 Le taux maximal de discrimination

Sur le marché du travail alémanique, les candidats Yougoslaves albanophones ont vécu une discrimination dans 59% des cas et ont subi un traitement défavorable (traitement inégal + égal mais différent) dans 11 % des cas : globale-

⁴⁰ Nous ne sommes pas parvenus à obtenir 175 observations « utilisables » (i.e. comportant au moins une réponse positive et une réponse négative explicite) dans le cas des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique. Ceci a pour conséquence que le taux critique ($TC = 1,96 / \sqrt{N} = 15\%$) permettant de conclure à une discrimination est plus élevé. Pour un $N = 133$, le taux critique (i.e. le taux minimal de discrimination qui permet d'exclure le hasard) est de 16,99%.

ment donc dans 7 cas sur 10 (70%) ils se sont trouvés en posture moins avantageuse que les jeunes d'origine nationale.

Tableau 6.34 : Taux maximal de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique

III. dossiers utilisables (au moins une réponse positive)	133	100%
5. discrimination nette par rapport au candidat immigré	79	59,4%
F. comportement différent net	14	10,5%
Total traitement défavorable		69,9%

6.4.3 Discrimination en fonction de certaines variables

6.4.3.1 Taille des entreprises

La taille des entreprises n'influence manifestement pas le traitement réservé aux candidats suisses et d'origine yougoslave.

Tableau. 6.35 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique selon la taille des entreprises

	grande	petite
1. traitement égal	14	34
2. candidat d'origine nationale seul invité	21	53
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	21	53
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	60%	61%
N =	35	87

Chi carré = .009 p= .92

6.4.3.2 Branche économique

On peut observer que, en dépit d'une probabilité non significative, les différentes branches ne sont pas toutes également accessibles aux candidats Yougoslaves albanophones. Alors que dans la construction, ces jeunes se heurtent dans un peu plus d'un cas sur 4 à des difficultés, dans l'hôtellerie, pourtant toujours

une branche employant une proportion élevée d'immigrés de première génération, les difficultés sont bien plus fréquentes : 3 cas sur 5. Ce taux est semblable à celui observé dans le commerce, une branche où les immigrés de première génération sont moins bien représentés.

Tableau. 6.36 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique selon la branche économique

	construction	commerce	hôtellerie
1. traitement égal	8	19	24
2. candidat d'origine nationale seul invité	3	35	37
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	3	35	37
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	27%	65%	61%
N =	11	54	61

Chi carré = 5.40 p= .07

6.4.3.3 Type de profession

On ne retrouve pas un schéma aussi clair dans le détail des professions : le métier le plus inaccessible est celui de magasinier, alors que l'activité de monteur sanitaire apparaît comme la moins pénalisante pour les jeunes d'origine yougoslave.

Tableau 6.37 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique selon la profession

	monteur sanitaire	magasi- nier	cuisinier	boulan- ger	vendeur	person- nel hôtelier
1. traitement égal	5	0	5	5	12	14
2. candidat d'origine nationale seul invité	4	10	6	7	13	21
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0	0	0	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	4	10	6	7	13	21
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	44%	100%	55%	58%	52%	60%
N =	9	10	11	12	25	35

Chi carré = 8.37 p= .14

6.4.3.4 Localisation de l'entreprise

Enfin, en ce qui concerne les éventuelles différences entre les deux marchés de l'emploi alémaniques que nous avons testés, on peut conclure à une situation identique dans les deux cantons.

Tableau. 6.38: Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique selon la localisation des entreprises

	Zurich	Argovie
1. traitement égal	38	16
2. candidat d'origine nationale seul invité	57	22
3. candidat d'origine immigrée seul invité	0	0
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	57	22
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)	60%	57,9%
N =	95	38

Chi carré = .50 p= .82

7 Mise en perspective des résultats

Nous revenons sur les données produites par l'expérience de *correspondence testing* pour approfondir la signification des résultats obtenus. Il s'agit en effet de la toute première fois en Suisse que l'on étudie en profondeur le phénomène de la discrimination et que l'on cherche à en mesurer l'ampleur. L'accès au travail est au centre de notre investigation, alors qu'évidemment cette même méthodologie pourrait être valablement appliquée pour mettre en lumière l'inégalité de traitement dans d'autres domaines de la vie sociale et notamment l'accès au logement.

Pour apprécier ces résultats à leur juste valeur, nous comparerons les chiffres obtenus par les divers groupes immigrés ainsi qu'entre les branches économiques, les professions et les régions. En outre, nous les analyserons à la lumière des observations faites dans des études analogues, ainsi que dans le programme de recherche promu par le OIT sur la discrimination à l'embauche dans divers pays européens.

7.1 Comparaisons intergroupes

Discrimination manifeste pour les jeunes extra communautaires

L'étude compare le traitement réservé d'une part à un jeune d'origine immigrée entièrement scolarisé en Suisse et d'autre part à un jeune Helvète ; les nationalités retenues correspondent aux vagues migratoires de la dernière décennie des années 90, qui sont les plus importantes. Ainsi nous avons retenu les Portugais, un groupe ressortissant de l'Union européenne, les Turcs et les Yougoslaves albanophones, représentatifs des migrations extra communautaires⁴¹.

La comparaison entre le traitement réservé aux divers groupes testés dans le domaine de l'accès à l'emploi souligne l'écart entre les jeunes originaires d'un pays de l'Union européenne, le Portugal, et les autres jeunes étrangers: les premiers ne connaissent pas un taux de discrimination statistiquement significatif. Pour les groupes originaires de pays extra communautaires, par contre, dans les deux zones linguistiques du pays, les taux de discrimination sont de loin supérieurs au taux critique qui fixe le seuil de significativité statistique⁴². Le taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande excède le taux critique⁴³ d'un facteur 1,5, celui des Turcs d'un facteur 2 et celui des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique d'un facteur 3.

⁴¹ Nous renvoyons au § 4.1.3, qui fournit quelques indications statistiques utiles pour cerner les caractéristiques et l'importance relative de ces groupes dans l'immigration suisse.

⁴² Rappelons pour le lecteur qui ne se serait pas attardé sur les chapitres méthodologiques que le taux de discrimination minimal est obtenu en soustrayant les cas des réponses favorables au candidat d'origine immigrée des cas de réponses favorables au Suisse. Le taux ainsi calculé indique dans combien de cas, sur l'ensemble des dossiers de candidature utilisables, le candidat d'origine immigrée a été confronté à la discrimination.

On parle de « comportement différent » lorsque les deux candidatures, d'un Suisse et d'un jeune d'origine immigrée, aboutissent à une réponse identique de convocation mais que l'employeur ne prend contact avec le deuxième candidat que lorsque le premier a refusé l'offre de travail.

La somme du taux de discrimination minimal et du taux de comportement différent donne le taux maximal de discrimination.

⁴³ Le taux critique est le taux à partir duquel on peut conclure que l'ampleur de la discrimination observée n'est pas due au hasard.

Tableau 7.1 : Taux minimal et maximal de discrimination

	Portugais	Yougoslaves CH-FR	Turcs	Yougoslaves CH.DE
III. dossiers utilisables = N	177	179	163	133
III. dossiers utilisables = %	100%	100%	100%	100%
5. taux minimal de discrimination du candidat immigré	9,6%	23,5%	30,1%	59,4%
F. taux de comportement différent	32,8%	37,4%	22,1%	10,5%
Taux maximal de discrimination (5 + F)	42,4%	60,9%	52,2%	69,9%

Le premier résultat majeur de l'étude est donc le constat qu'une **discrimination massive**, bien que variable d'un groupe à l'autre, **frappe les jeunes issus des migrations extra communautaires**, handicapant ainsi considérablement leur accès à l'emploi, même lorsqu'ils sont porteurs des mêmes qualifications linguistiques, scolaires et professionnelles que leurs contemporains Suisses.

Il faudrait éviter que la discrimination massive dont sont victimes les Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique occulte, par un effet de perception biaisé, un résultat pourtant préoccupant, à savoir la discrimination qui frappe sensiblement les Turcs en Suisse alémanique ainsi que les Yougoslaves albanophones en Suisse romande.

Si le clivage supposé entre immigrés provenant de l'UE et groupes extra communautaires se trouve confirmé, une considération nous incite cependant à nuancer notre propos et à rapprocher dans la malchance tous les jeunes issus des groupes immigrés testés. Si, en effet, on prenait en compte l'ensemble des dossiers utilisables - que la réponse négative ait été communiqué au malheureux candidat ou non⁴⁴- le taux de discrimination des Portugais dépasserait les 20% et deviendrait statistiquement significatif.

⁴⁴ Rappelons pour le lecteur qui n'aurait lu les chapitres méthodologiques que sont utilisables les dossiers de postulation pour lesquels nous avons reçu au moins une réponse positive et la deuxième est soit également positive (traitement égal), soit négative (discrimination en faveur de l'un ou l'autre des deux candidats). Parfois, cependant, l'employeur a omis de communiquer la réponse négative.

Tableau 7.2 : Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande calculé sur l'ensemble des dossiers utilisables

Dossiers utilisables (III + IIIbis)	205	100%
1. traitement égal	152	74,1%
2. candidat d'origine nationale seul invité	48	23,4%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	5	2,9%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	41	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		20,5%

Ces formes larvées de refus, qui se manifestent dans « l'oubli » de communiquer une réponse, fût-elle négative, concernent bien évidemment aussi tous les autres groupes, et feraient monter le taux de discrimination à 31% pour les Yougoslaves albanophones en Suisse romande, à 34% pour les Turcs en Suisse alémanique et à 68% pour les Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique⁴⁵. Toutefois, ce n'est que dans le cas des Portugais que l'ampleur de la discrimination change d'ordre de grandeur, passant du simple au double, lorsqu'on prend en compte l'ensemble des dossiers utilisables.

Pour la suite de notre discussion au sujet des résultats de notre enquête, nous nous en tiendrons à la méthodologie de l'OIT. Nous retenons néanmoins de ces considérations une première incitation à juger **nos mesures** de la discrimination comme des mesures **prudentes** d'un phénomène qui, à l'analyse, s'avère déferlant mais dissimulé.

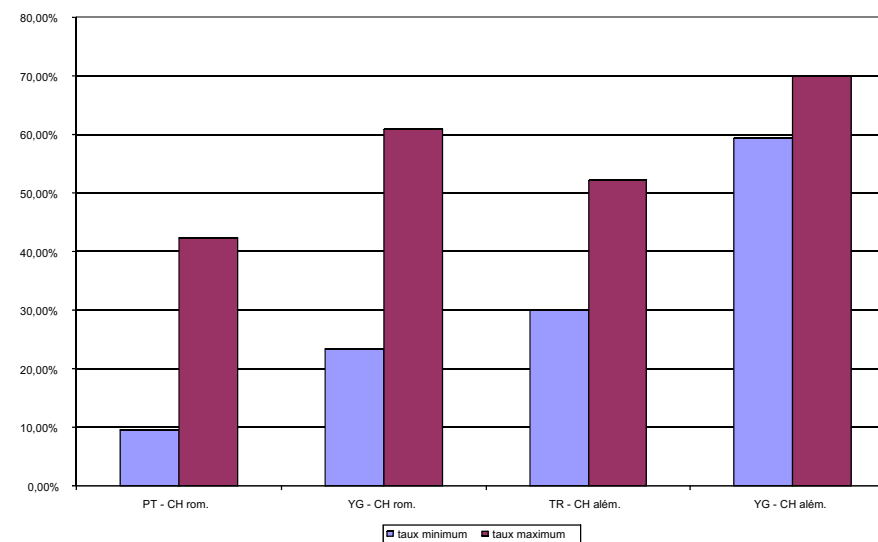
Une forme de discrimination plus subtile

Le « comportement différent » constitue un deuxième argument incitant à évaluer nos résultats comme étant des estimations prudentes. Celui-ci traduit en effet une certaine tendance de la part des employeurs à ne prendre en considération des candidats d'origine immigrée que si des candidats nationaux ne sont pas disponibles. Il exprime alors, contrairement à la discrimination, une forme *plus subtile* de refus : dans ces cas, les pratiques d'embauche manifestent une préférence nationale, qui n'est pas pour autant érigée en dogme. Il n'en demeure pas moins que celle-ci freine concrètement les possibilités d'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée. Le graphique 7.1 laisse apparaître que le taux de

comportement différent net va en diminuant à mesure qu'augmente le taux de discrimination. Ceci est, à nouveau, particulièrement frappant pour les Portugais, à l'égard desquels le taux minimal de discrimination est minimal alors que le taux de comportement différent est très élevé. Chez les Yougoslaves albanophones en Suisse romande également on observe un taux de comportement différent maximal.

Lorsque l'on additionne ces deux taux, on parvient à des proportions de « traitement défavorable », ou taux maximal de discrimination, élevées, qui se situent autour de 40 % des cas (pour les Portugais), voire dépassent les 50% (pour les autres groupes testés). Cela veut dire que si un jeune d'origine immigrée se porte candidat pour un poste de niveau CFC pour lequel un jeune Suisse postule également, le jeune de souche – qui présente la même qualification obtenue sur les mêmes bancs d'école et d'apprentissage que l'étranger – est en position privilégiée dans la procédure d'embauche dans plus d'un cas sur deux.

Graphique 7.1 : Taux minimal et maximal de discrimination, selon l'origine et la région



⁴⁵ L'annexe 4 présente le taux de discrimination calculé sur l'ensemble des dossiers utilisables pour tous les groupes testés.

Ce graphique montre que lorsqu'on prend en considération le taux maximal de discrimination, les différences se réduisent quelque peu, que ce soit entre les groupes ou entre les régions.

7.2 Comparaisons interrégionales

Notre enquête n'a pas pour but de thématiser les différences régionales et d'en expliquer les raisons ; il nous manquerait d'ailleurs les outils pour le faire. Nous ne pouvons cependant pas nous passer d'un bref commentaire sur les différences régionales qui se sont dessinées au fur et à mesure que nous avançons dans le chapitre 6 : les taux de discrimination en Suisse alémanique sont supérieurs à ceux observés en Suisse romande.

Rappelons que les Portugais n'ont été testés qu'en Suisse romande et les Turcs seulement en Suisse alémanique en raison de leur distribution sur le territoire du pays. Seuls les Yougoslaves albanophones ont été testés dans les deux régions et permettent donc une comparaison rigoureuse.

Le calcul des intervalles de confiance et le constat qu'il n'y a pas de recouvrement entre les deux intervalles confirment l'observation « à l'œil nu » qu'il existe un écart sensible entre les deux régions : le taux alémanique est en effet 2,5 fois plus élevé que le taux observé en Suisse romande. Cet écart peut s'expliquer par une effet de conjoncture, de structure ou encore par une intensité différente de la discrimination entre les deux régions.

Tableau 7.3 : Différences de traitement des Yougoslaves entre les deux régions linguistiques

	Pourcentage Candidats retenus	N	Ecart type	Intervalle de confiance à 95%	
Yougoslaves en Suisse romande	0,235	179	0,03169116	0,172	0,298
Yougoslaves en Suisse alémanique	0,594	133	0,04258243	0,509	0,679

Il est probable que la détérioration de la conjoncture économique au cours des mois ait pesé plus sur l'enquête alémanique que sur la romande ; cela est fort vraisemblable, même si nous ne pouvons pas en mesurer l'impact. Or, la littérature internationale nous apprend qu'en période d'offre surabondante de travail la

discrimination tend à augmenter (Bovenkerk, 1992). Cette circonstance pourrait expliquer les différences entre la partie francophone et la partie germanophone du pays, mais elle ne serait d'aucune aide pour élucider l'écart entre les Turcs et les Yougoslaves en Suisse alémanique, car ils ont été testés en même temps. On peut aussi imaginer que la faible présence d'annonces offrant un emploi dans l'industrie outre Sarine soit responsable d'un taux global élevé de discrimination, étant donné qu'en Suisse romande l'industrie est un secteur important où le taux de discrimination est parmi les plus bas.

Il convient d'ajouter – sans prétendre fournir une explication – que la polarisation entre régions linguistiques en matière de migration n'est pas nouvelle, comme en attestent les résultats de nombreuses votations fédérales sur des sujets ayant trait aux étrangers. Elle est encore récemment confirmée par un sondage d'opinion : « Le sentiment, voire la perception d'un conflit (culturel, entre Suisses et immigrés) est aigu : 29% des personnes interrogées considèrent que les contrastes sont très marqués et 46% qu'ils sont plutôt marqués. Les différences régionales sont d'ailleurs prononcées : 81% des personnes en Suisse alémanique mettent en avant l'opposition Suisses - Etrangers contre 56% en Suisse romande » (Hoepflinger 2002).

Il convient cependant de relativiser un tant soit peu ces différences. Tout d'abord, la véritable *Erkenntnis* de cette étude est que la discrimination à l'embauche est un phénomène insoupçonné mais massif dans toutes les régions du pays. De plus, si l'on prend en considération les taux minimal et maximal de discrimination, on constate que lorsque la discrimination patente est plus forte, la discrimination plus subtile est réduite et vice-versa.

En d'autres termes, la Suisse francophone apparaît comme la championne de la discrimination subtile et la Suisse alémanique celle de la discrimination patente. Le cas des Yougoslaves albanophones, qui présentent des taux de discrimination maximaux relativement proches dans les deux régions linguistiques, illustre notre propos. En somme, tout se passe comme si en Suisse alémanique ce groupe se heurtait à un *a priori* qui bloque leur accès à l'emploi, alors qu'en Suisse romande il devait faire face à moins de préjugés, peut-être, mais sûrement à des barrières bien hautes dans la réalité.

Enfin, on peut se demander si, à l'intérieur de chaque région, il y a des différences en fonction de la localité où se trouve l'entreprise qui offre un emploi ; les écarts entre Genève et Lausanne, ainsi qu'entre Zurich et Argovie sont cependant minimes.

7.3 Comparaisons interprofessionnelles

Observons maintenant la variabilité du phénomène de la discrimination selon les caractéristiques relatives à la demande de travail et notamment la taille de l'entreprise, ainsi que la branche économique et le type de profession.

Il ne nous a pas été possible d'inclure dans les proportions que nous aurions souhaitées les entreprises publiques dans notre expérimentation, à cause de la centralisation de l'examen des candidatures dans ces services et du risque qui en découle de repérage de notre dispositif d'observation. Nous le regrettons d'autant plus que les services publics représentent une proportion conséquente de l'emploi en Suisse.

Nous souhaitons vérifier si le comportement des entreprises se différencie selon leur taille. Dans notre enquête, les petites entreprises (<50 emplois) ont été davantage impliquées, en raison de leur plus grande contribution à l'emploi dans ce pays⁴⁶ et du mode de recrutement par annonces qu'elles pratiquent ; toutefois dans notre enquête 1 entreprise sur 6 en Suisse romande et 1 sur 4 en Suisse alémanique sont des grandes entreprises.

En conclusion, la taille de l'entreprise ne semble guère influencer les chances de participer à la procédure d'embauche pour les jeunes d'origine immigrée.

Tableau. 7.4: Taux minimal de discrimination des divers groupes testés selon la taille des entreprises

	grande	petite
Portugais en Suisse romande	4%	11%
Yougoslaves en Suisse romande	24%	23%
Turcs en Suisse alémanique	31%	29%
Yougoslaves en Suisse alémanique	60%	61%

Considérons maintenant la variation de ces taux de discrimination à la lumière de la présence immigrée dans les diverses sections économiques, telles

⁴⁶ Les PME concentrent environ deux tiers des emplois, contre un tiers pour les grandes entreprises, selon le Recensement des entreprises de 2001.

qu'elles sont établies par la statistique ESPA (2001) ; cette statistique fournit en effet les données de la participation étrangère au marché du travail, en ne prenant en considération que les étrangers avec permis d'établissement et de séjour. Sur une proportion moyenne de 21% d'étrangers dans l'économie helvétique, les étrangers titulaires d'un permis B ou C représentent le 23% des actifs dans le commerce et la réparation, le 33% des actifs dans la construction et le 41% des actifs dans l'hôtellerie.

Même si d'un point de vue statistique les seuls écarts significatifs dans les taux de discrimination par sections économiques sont ceux observés chez les jeunes gens d'origine turque, on peut relever que, pour chaque groupe testé, les taux les plus élevés de discrimination s'observent dans le commerce, qui par ailleurs représente la branche qui compte le plus de postulants.

La construction – une branche où afflue la main-d'œuvre étrangère de première génération – s'avère la plus ouverte aux jeunes d'origine immigrée, alors que l'hôtellerie, où pourtant la présence étrangère est encore plus élevée, paraît montrer une grande réticence à employer des jeunes d'origine étrangère, même s'ils ne sont guère distincts sur le plan phénotypique, qu'ils sont qualifiés selon les standards suisses et qu'ils parlent la langue du cru avec l'accent local.

Tableau 7.5 : Taux minimal de discrimination des divers groupes testés selon la branche économique et traitement inégal

	construction	commerce	hôtellerie
Portugais en Suisse romande	7%	9%	13%
Yougoslaves en Suisse romande	15%	31%	19%
Turcs en Suisse alémanique	0	40%	24%
Yougoslaves en Suisse alémanique	27%	65%	61%

D'après les résultats sectoriels, il semblerait que les jeunes issus de la migration sont mieux acceptés dans les métiers manuels que dans les professions de services. La comparaison des taux de discrimination dans les professions les plus présentes dans les annonces que nous avons pu exploiter (tableau 7.6) ne laisse cependant pas apparaître de polarisations de ce type. Il est vrai que parmi les trois métiers pris en considération, les plus fréquents dans les deux régions testées, ne figurent pas des métiers industriels où la discrimination est potentiellement moindre, comme le démontre le cas des Yougoslaves en Suisse ro-

mande⁴⁷. Cependant, le secteur des services est le plus important en Suisse et il continue de gagner du terrain par rapport au total des emplois : la part des emplois représentés par ce secteur est passée de 66% en 1991 à 72% en 2001, selon le récent Recensement des entreprises (OFS, 2002). La différence entre métiers manuels et non manuels mériterait un approfondissement ultérieur.

Tableau. 7.6 : Taux minimal de discrimination des divers groupes testés selon la profession

	boulangier	personnel hôte- lier	vendeur
Portugais en Suisse romande	13%	3%	12%
Yougoslaves en Suisse romande	12%	19%	42%
Turcs en Suisse alémanique	27%	31%	35%
Yougoslaves en Suisse alémanique	58%	60%	52%

Par ailleurs, la différence en fonction du fait que l'exercice du métier comporte ou non le contact avec le public, un argument souvent avancé par les recruteurs pour écarter des candidatures des groupes minoritaires, apparaît comme limitée au seul cas des Yougoslaves en Suisse romande.

7.4 Comparaisons internationales

Nous terminons notre discussion des résultats en les mettant en perspective par rapport aux acquis de la recherche internationale dans ce domaine. Depuis 25 ans les études sur la discrimination à l'embauche ont dégagé certaines caractéristiques du phénomène, qui ont fourni des repères utiles pour notre exploration du sujet et qui nous servent maintenant d'étalon pour apprécier le sens de nos données.

La première étude anglaise ayant recours à la méthodologie *du practice testing* (Daniel 1968), qui remonte à la fin des années 60, a mis en évidence des niveaux de discrimination plus élevés en raison de la couleur de la peau qu'en raison de l'origine étrangère et également vis-à-vis des hommes noirs plutôt que

des femmes noires. Dans cette étude, le niveau de discrimination était inférieur dans les emplois qualifiés (Smith 1977). Plusieurs autres études ont suivi, dont l'une sur les jeunes noirs de Hubock et Carter, pour le compte de la *Commission for racial equality* : des doubles candidatures (un jeune noir et un jeune blanc) ont été soumises en réponse à 161 offres d'emploi, ce qui a permis de dénombrer 50% de cas où un rendez-vous était proposé au jeune blanc, mais pas au jeune noir, ainsi que 6% de cas inverses (Hubock and Carter 1980).

Des recherches comparables ont été effectuées aux Pays-Bas entre 1977 et 1978 avec des taux de discrimination de 20% à l'encontre des personnes originaires du Surinam, mais aussi d'Espagne (Bovenkerk 1992). Un constat intéressant dans cette recherche est l'effet de la conjoncture sur le degré de discrimination : plus la demande de travail est faible dans une région (et donc plus le choix des employeurs est large), plus le niveau de discrimination est élevé. Une autre recherche menée aux Pays-Bas en 1991 a donné des résultats très différents pour le cas spécifique des personnes très qualifiées: dans le cas des ingénieurs d'origine turque vis-à-vis des Néerlandais de souche, aucune discrimination à l'embauche n'a été observée.

En France, une seule étude similaire a été menée sous le nom d'*Etude comportementale réactionnelle in situ* par l'envoi de 682 doubles postulations écrites comparant les Français de métropole et les Français originaires des Antilles. Dans 29% des cas, l'Antillais ne s'est pas vu proposer d'entretien contre 2% de cas pour le métropolitain. Il n'existe aucune étude similaire sur le cas des jeunes Maghrébins (Bovenkerk 1979).

Au Canada, le *Social Planning Council of Metropolitan Toronto* a effectué en 1984 une recherche comparant le succès des blancs et des noirs de 18-25 ans au niveau de qualification intermédiaire. Le traitement préférentiel des blancs a été mis en évidence dans près de 25% des cas. Lors d'une comparaison de quatre groupes effectuée par téléphone (*telephone testing*), les Indo-pakistais s'étaient vu refuser un entretien dans 44% des cas, les personnes originaires des Caraïbes dans 36% des cas, les blancs nés hors du Canada dans 31% des cas, tandis que les Canadiens de souche ne s'étaient vu refuser un entretien que dans 13% des cas. Lors d'une réplique de l'étude en 1989, le degré de discrimination s'avéra par contre négligeable, mais sur la base d'un échantillon beaucoup plus réduit. Une hypothèse explicative de cette évolution tient à la reprise conjoncturelle et à la demande de travail plus forte en 1989. Des résultats comparables ont été obtenus en Australie (Riach and Rich 1991) (Riach and Rich 1992). Les mé-

⁴⁷ Cf. supra § 6.2.3.2, tableau 6.16.

thodologies utilisées n'étant pas unifiées, il a été difficile de tirer un bilan avant la mise en place des études comparatives systématiques de l'OIT (cf. infra.).

De manière indépendante de la tradition britannique, et sous le nom d'"*auditing*", des recherches sur la discrimination effective ont été menées aux Etats-Unis dès la fin des années soixante dans le domaine du logement. En 1978, on a étendu la recherche au marché du travail pour tester les effets de l'"*affirmative action*" : les entreprises soumises à l'obligation de privilégier les noirs se révélèrent effectivement plus favorables à ces derniers (Newman 1978). En 1990, Cross a analysé 360 doubles entretiens d'embauche d'un candidat anglo-saxon et d'un candidat hispanique, à Chicago et San Diego, à des niveaux de qualification peu élevés. Le taux de discrimination se montait à 20% à l'encontre des hispaniques (Cross 1990). Comme le relève Bovenkerk, cette recherche est intéressante dans la mesure où elle a pu montrer que la discrimination se poursuit et tend à s'accroître au fur et à mesure que l'on franchit les différentes étapes du recrutement (téléphone, puis entretien), alors que les recherches menées en particulier en Angleterre n'avaient pas poursuivi l'expérience jusqu'au stade de l'entretien. On peut en déduire que les recherches qui s'arrêtent aux postulations téléphoniques (*telephone-testing*) ou écrites (*correspondence-testing*) ne livrent qu'une mesure du degré *minimal* de discrimination existant et que le degré réel sur l'ensemble du processus, mesuré lors d'entretiens (*audit-testing*), risque d'être plus élevé (Bovenkerk 1992).

Grâce à l'uniformisation méthodologique préalable proposée par Bovenkerk, les études conduites dans le cadre du programme de l'OIT accordent une attention particulière à la vérification empirique des niveaux de discrimination. Les résultats des études menées suivant cette méthodologie en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne constituent un terme précieux de comparaison pour apprécier à leur juste mesure les données issues de notre étude en Suisse.

Contrairement à notre projet, qui se limite à des candidatures par correspondance, ces études ont eu recours à des personnes jouant le rôle de candidats : elles postulaient par téléphone, se présentaient à l'entretien d'embauche, qui aboutissait, le cas échéant, à une offre d'emploi, une période d'essai ou une proposition de formation. Comme déjà relevé par les précédentes études anglaises, l'incidence de la discrimination est plus élevée au premier stade de la procédure d'embauche et diminue à chaque phase successive, à mesure que l'on avance dans la procédure, alors que, bien évidemment le taux global de discrimination augmente (Arrijn, Feld and Nayer 1999) (Bovenkerk et al. 1995) (Prada 1996) (Goldberg, Mourinho and Kulke 1996) (Zegers de Beijl 2000).

Ces analyses montrent que les discriminations à l'embauche pour des jeunes au début de leur carrière professionnelle sont une réalité quotidienne pour nombre de jeunes d'origine étrangère en Europe : à qualification équivalente, un candidat originaire d'un pays non-membre de l'Union européenne a moins de chances de décrocher un emploi.

Aux Pays-Bas par exemple, les postulations fictives ont permis de mesurer l'écart séparant des jeunes Néerlandais d'origine marocaine et des jeunes Néerlandais "de souche" dans la course aux emplois présentant un niveau de qualification comparable à celui du CFC suisse. Les chercheurs aboutissent à un premier constat de discrimination dans 23% des cas aux dépens des jeunes d'origine marocaine ; cette proportion augmente, cependant, à mesure que l'on avance dans la procédure de recrutement, pour atteindre 36% en fin de parcours (Bovenkerk et al. 1995).

Un test ultérieur comparant l'accueil réservé aux candidats pour un emploi qui exige une qualification supérieure aboutit à un taux de discrimination de 18% aux dépens du Néerlandais d'origine surinamienne par rapport au Néerlandais "de souche", un taux toujours significatif statistiquement mais inférieur à celui observé pour les qualifications de niveau CFC.

Pour tester l'impact du genre sur le traitement discriminatoire, les chercheurs hollandais ont mené un test supplémentaire pour les femmes d'origine surinamienne. Dans l'accès aux emplois de niveau CFC, le genre ne s'avère pas une variable significative : les taux de discrimination étaient identiques à ceux observés pour les hommes avec le même niveau de qualification. Par contre, dans l'accès à des emplois nécessitant une qualification plus élevée, les femmes d'origine surinamienne se heurtent à des barrières moins élevées (13%).

En Belgique également, on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux: la discrimination frappe 19% des candidatures de jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et grimpe à 33% au dernier stade de cette procédure. Les tests ont été menés dans les trois régions du pays (Bruxelles, Flandres et Wallonie) : les taux de discrimination – respectivement de 34 %, 39% et 27% – varient de manière sensible. En outre, la discrimination est plus prononcée dans le secteur des services que dans l'industrie, suggérant que la discrimination est plus prononcée dans les emplois qui comportent un contact visuel avec les clients.

En Espagne, la discrimination frappe 25% des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et culmine à 36% en fin de

procédure de recrutement. Comme en Belgique, l'étude a été menée dans trois régions différentes, Barcelone, Madrid et Malaga : on constate des taux assez disparates de discrimination, respectivement de 50%, 28% et 50%.

En Allemagne, plus précisément dans le Land de Rhénanie Nord Westphalie, les chercheurs observent un taux de discrimination de 13% au premier stade et de 19% au dernier stade de la procédure d'embauche pour les jeunes Turcs par rapport aux autochtones candidats à un emploi de niveau CFC. Pour un poste exigeant une qualification de niveau tertiaire, le taux est par contre inférieur : presque 10%. Dans le secteur des services, les risques de discrimination sont plus élevés (23%) que dans l'industrie (13%) ou la construction (7%) ; dans les petites entreprises plus que dans les grandes.

La France n'a pas participé à ce programme de l'OIT ; cela ne veut cependant pas dire que le problème de la discrimination à l'embauche soit inexistant. Cet extrait illustre un cas significatif.

Depuis qu'il se prénomme Thomas, Abdelatif, 25 ans, DEUG d'allemand et BTS d'action commerciale, collectionne les entretiens d'embauche. Enfin des propositions de rendez-vous, après exactement 93 lettres de candidature toujours restées infructueuses ! Moins de deux mois seulement après son changement de prénom, entériné par une décision du juge aux affaires familiales de Lille, « Thomas » est sur le point d'être embauché comme assistant du directeur marketing d'une grosse PME de la région. Abdelatif n'aurait probablement eu aucune chance de décrocher ce poste. Il s'agit pourtant du même homme⁴⁸.

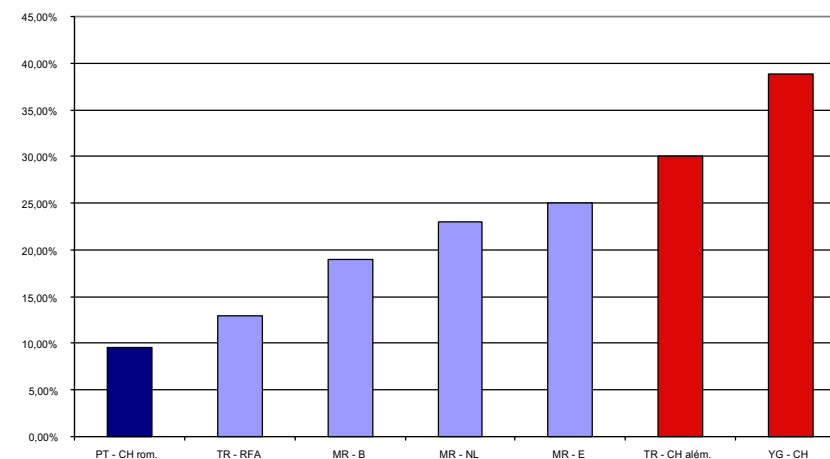
On le voit clairement : si les taux varient d'un pays à l'autre, l'inégalité de traitement subie par les jeunes issus de la migration, pourtant qualifiés, est importante. Dès lors, la marginalisation des jeunes d'origine immigrée ne peut être attribuée seulement aux difficultés scolaires ou aux faibles connaissances lin-

⁴⁸ Discrimination raciale à la française, *Le Monde diplomatique*, mars 2000. L'intérêt de ce cas particulier réside dans le fait qu'il s'agit d'un exemple involontaire de *practice testing*, semblable à la méthode utilisée dans cette enquête, mais sans candidature fictive : c'est en effet la même personne qui se présente sous deux « labels » différents. De plus, le fait que le Tribunal ait autorisé le changement de prénom est révélateur de la conscience sociale du problème de la discrimination auquel sont confrontés les jeunes d'origine immigrée.

guistiques, mais est également causée par les pratiques discriminatoires des employeurs au moment de l'embauche.

Comme nous venons de le voir, de nombreux pays européens connaissent la discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration présentant un profil de qualification comparable à celui testé par notre étude, le CFC, et pour des emplois semblables à ceux figurant dans notre enquête : pouvait-on imaginer que la Suisse soit épargnée par ce fléau ? Si l'on juxtapose nos résultats à ceux obtenus dans ces pays, on constate que la Suisse ne fait pas exception en tant que pays d'immigration.

Graphique 7.2 : Taux minimal de discrimination dans certains pays européens



Comme le montre le graphique 7.2, la Suisse se situe aux deux extrêmes du spectre des positions : l'un des groupes – les Portugais – jouit d'un traitement somme toute comparable à celui de ses contemporains Suisses, alors que les deux autres groupes testés, qui sont extra communautaires, se situent à l'extrême supérieur. Le taux minimal de discrimination des Turcs, le seul groupe testé également dans un autre pays européen, est deux fois plus élevé en Suisse qu'en Allemagne et les conditions défavorables d'accès à l'emploi pour les jeunes Yougoslaves albanophones n'ont pas d'égal dans d'autres pays européens.

8 Conclusions

Cette enquête démontre que la discrimination est un phénomène réel en Suisse et, de plus, quantitativement très important, qui frappe avant tout les jeunes originaires de pays extra communautaires en dépit de leur scolarisation réussie en Suisse. Elle dévoile en particulier cette situation au moment de l'embauche, une partie que nous savons limitée de l'ensemble des relations au travail, la discrimination pouvant se manifester dans de nombreux autres domaines sur le lieu de travail : licenciement, conditions salariales, répartition des tâches, relations avec les collègues et la hiérarchie, accès à la formation, promotion (Dahinden et al. 2003). De plus, les pratiques discriminatoires peuvent apparaître dans d'autres sphères cruciales pour la vie sociale des personnes d'origine immigrée, comme par exemple dans l'accès à la formation professionnelle et continue ou au logement.

L'ampleur insoupçonnée du phénomène, mise en évidence par cette étude, incite à explorer davantage les autres domaines afin d'établir un diagnostic complet sur l'ensemble des formes de discrimination à l'égard des jeunes d'origine étrangère et sur leur portée. Mais il est d'ores et déjà clair que ces pratiques vont à l'encontre du principe d'égalité de traitement entre les individus, principe sur lequel repose l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère dans les sociétés démocratiques.

8.1 Intégration = non-discrimination

L'étude se proposait de vérifier dans quelle mesure l'égalité des chances dans la formation était une garantie suffisante d'équité dans le travail. Manifestement le parcours scolaire « réussi » et validé par un diplôme professionnel ne trouve pas toujours la même reconnaissance sur le marché du travail. Force est de constater qu'un hiatus entre les contributions des individus pour atteindre leurs buts (qualifications) et les résultats obtenus suite à ces contributions (emploi) se produit pour une partie des jeunes scolarisés dans ce pays, qui sont

confrontés à une injustice sociale (Walster, Walster and Berscheid 1978). Les conséquences, tant au niveau micro-social que macro-social, sont de taille.

Au niveau micro-social, l'injustice perçue provoque un malaise psychologique qui appelle une « action » pour rétablir l'équité. Cette action peut se situer au niveau matériel, avec une intervention visant à modifier la réalité objective considérée comme injuste ; elle peut aussi se développer au niveau psychologique : grâce à une déformation cognitive de la réalité, les rapports contributions-résultats de l'endogroupe et de l'exogroupe sont rendus équivalents. Ces déformations cognitives permettent de rétablir la justice, sans changer la situation objective des groupes en présence.

Ces mécanismes cognitifs - et surtout leur intériorisation par les groupes en position défavorable - ont joué un rôle important pour les premières générations d'immigrés qui ont rationalisé leur condition défavorisée comme étant temporaire, justifiée par leurs lacunes linguistiques, culturelles et sociales. Ces mêmes mécanismes d'ajustement cognitif paraissent par contre plus difficilement praticables pour les jeunes socialisés et scolarisés dans ce pays, qui nourrissent légitimement des aspirations à l'équité. Nous ne savons pas dans quelle mesure les jeunes sont conscients de l'ampleur de la discrimination dont ils font l'objet ; d'autres approches sont nécessaires pour appréhender la perception des jeunes⁴⁹. Certes, s'il n'est pas facile pour les acteurs directement concernés de déceler la discrimination, il est peu probable que des taux pareillement élevés ne produisent pas un sentiment de mise à l'écart de la part des jeunes d'origine extra communautaire en Suisse. La prise de conscience d'une situation d'injustice peut provoquer des réactions de la part des jeunes à titre individuel⁵⁰ et, plus rarement, collectif⁵¹.

⁴⁹ Cf. à ce propos la thèse de Juhasz et Mey : Juhasz, Anne, and Eva Mey. 2003. "Desintegration" oder "gelungene Integration" der Zweiten Generation ?" *Revue suisse de sociologie* 29:115-139.

⁵⁰ Les réactions observées vont du report de la recherche d'emploi à l'auto-emploi, de la confrontation directe des employeurs à des actions en justice Rezbani, Mohammed. 2000. "Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes: une analyse psychosociale." *Revue européenne des migrations internationales* 16:29-52..

⁵¹ Sur un autre plan que celui du travail, il existe en Suisse des mouvements de jeunes issus de la migration. Cf. <http://www.secondas.ch> ; <http://www.secondos.net> . Par ailleurs, la présentation d'une liste de jeunes issus de la migration aux élections de l'automne 2003 à Zurich témoigne de cette même volonté de réaction à la frustration de la stigmatisation ressentie comme injuste et injustifiée <<http://www.liste15.ch/>>.

Au niveau macro-social, c'est la conception traditionnelle de l'intégration des migrants qui est remise en cause. S'il devait se creuser, le hiatus entre migration et travail favoriserait le passage d'une définition sociale de la migration - par le travail - à une définition ethnique, nationale, voire religieuse des groupes d'origine étrangère établis sur le territoire du pays. Ce n'est plus l'intégration (à la Park) des migrants qui se trouve en jeu mais l'intégration (à la Durkheim) de la société toute entière. Il n'est pas question du rapprochement des profils sociaux et démographiques des populations allochtones et autochtones mais des principes qui régissent la cohabitation durable de populations d'origine différente sur un même territoire.

L'intégration est en passe de devenir une tâche ordinaire de toutes les institutions de la société civile, qui doivent veiller au respect des principes qui régissent l'état de droit, au respect des droits civils ainsi que du principe de non-discrimination. La tâche de produire l'intégration ne peut plus être déléguée à des institutions ad hoc pour immigrés comme ceci a été le cas jusqu'au début des années 90 (Riedo 1996). Désormais, ce sont les institutions standard de la société de résidence qui en sont investies et sont appelées à mettre en œuvre une approche des personnes d'origine immigrée respectueuse des principes de liberté et d'égalité qui fondent les sociétés d'immigration en tant que sociétés démocratiques (Wicker, Fibbi and Haug 2003). La question de l'intégration est ainsi devenue une question de citoyenneté.

8.2 Réactions : de la banalisation à la prise de conscience

La méconnaissance du phénomène de discrimination jusqu'à aujourd'hui a rendu plausibles des réactions d'incrédulité, de banalisation, voire de dénégation ; le passage à une prise de conscience ne va pas de soi (Rebzani 2002).

Les exemples de banalisation de comportements racistes ou discriminatoires sont légion: des pratiques irréflechies qui font glisser dans les annonces des conditions « impossibles » à remplir pour les jeunes étrangers⁵² aux plaisanteries douteuses ou cyniques, des éliminations par les recruteurs de candidats qui « ne

⁵² L'employeur, pourtant bien intentionné, va par exemple exiger dans le descriptif de poste, non pas la maîtrise parfaite d'une langue mais sa connaissance comme « langue maternelle ».

plaisent pas » à l'employeur aux pressions des salariés pour réserver des postes à leurs enfants. Autant de comportements si ordinaires et quotidiens que l'on ne mesure plus leur « teneur en discrimination ». Il y a là matière à réfléchir pour comprendre comment passer de pratiques « irréflechies » à des pratiques « bien pensées ».

8.2.1 Dénégations

D'aucuns refusent de reconnaître l'existence de la discrimination au travail. En l'absence de données chiffrées, de preuves, le sujet de la discrimination à l'embauche devient une non-réalité. On pourrait citer à ce titre le jugement, prononcé pas plus tard qu'en novembre 2002, par le Tribunal fédéral de Lausanne.

Deux jeunes filles, âgées de 9 et 12 ans, vivant avec leur mère suisse divorcée de leur père albanais, demandaient à être autorisées à porter le nom de leur mère. La deuxième section civile du Tribunal refuse unanimement la demande et conteste ainsi que le port d'un nom à la consonance albanaise puisse nuire à la carrière professionnelle future des deux jeunes filles. Il n'exclut pas que cette consonance balkanique puisse parfois jouer en défaveur des candidats à l'emploi, mais « pour la grande majorité, pareille influence n'est ni démontrée ni suspectée »⁵³. L'avocat des deux jeunes filles, n'ayant pas pu faire valoir des expériences négatives, n'a cité que des craintes, considérées par les juges comme insuffisantes pour motiver le changement de nom. D'ailleurs, le Tribunal fédéral dit « ne pas pouvoir comprendre pourquoi elles ne pouvaient pas se sentir Suissesses, étant donné qu'elles ont grandi en Suisse, sont allées ici à l'école et sont dès lors familières de la culture et des mœurs d'ici »⁵⁴.

Le Tribunal traduit dans son jugement la faible conscience des pratiques discriminatoires dans la société helvétique dont il montre avoir pourtant quelques

⁵³ «Für die grosse Mehrheit ist aber eine solche Beeinflussung weder nachgewiesen noch anzunehmen» (Traduction RF); extrait de l'article Keine Änderung des «balkanischen» Namens. Befürchtungen genügen nicht als Grund, *Neue Zürcher Zeitung* 16. November 2002, Nr.267, Seite 14, Urteil 5C.163/2002 vom 1. 10. 02.

⁵⁴ Extrait de la sentence cité dans l'article NZZ. Pour le Tribunal fédéral, il serait «unerfindlich, weshalb sie sich nicht auch mit ihrem angestammten Namen als Schweizerinnen fühlen könnten, zumal sie ja bisher in der Schweiz aufgewachsen sind, hier die Schule besuchen und daher mit der Kultur und Gepflogenheiten dieses Landes bestens vertraut sind» (Notre traduction).

échos. Des études qui quantifient le phénomène dans tous les domaines de la vie sociale peuvent aider à dépasser ce type de réactions.

8.2.2 Vers une prise de conscience

Il existe par ailleurs des exemples concrets d'interventions dans les pratiques relatives au marché du travail qui témoignent que la reconnaissance de l'existence de la discrimination à l'embauche est en train de faire son chemin.

Ainsi un livre thématise la question du racisme en général et rapporte, entre autres exemples, ceux concernant le monde du travail (Eckmann et al. 2001). Un colloque récent⁵⁵ présente une intervention en faveur des victimes de la discrimination en général mise sur pied par une œuvre d'entraide, l'Oeuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) à Fribourg, confrontée parfois à la discrimination à l'embauche⁵⁶ ; il fait par ailleurs connaître une action ciblée sur le recrutement montée par des instances publiques dépendantes du Département de l'économie en Valais⁵⁷. Si les deux premières interventions s'adressent aux victimes, la dernière est innovatrice et prometteuse puisqu'elle vise à modifier l'action de ceux qui se trouvent en position de pouvoir et sont susceptibles d'agir, intentionnellement ou non, de manière discriminante.

En ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, deux initiatives sont à signaler : le programme de sensibilisation mis sur pied par une ONG à

⁵⁵ Service de lutte contre le racisme, « Un monde du travail sans discrimination », Berne, 29 avril 2003.

⁵⁶ La Fenêtre anti-racisme (FAR) de l'OSEO de Fribourg est une permanence où les personnes s'estimant victimes de « difficultés en raison de leur nationalité, de leur couleur, de leur religion » peuvent trouver une écoute, défendre leurs droits. Comme la ligne verte gratuite de SOS de l'ACOR à Lausanne, la FAR privilégie la recherche d'une solution qui permette la réparation pour la victime et la prise de conscience pour l'auteur plutôt que le recours à la sanction ou au judiciaire. Les cas reportés par les victimes indiquent que le fait d'être naturalisées ne les protège pas contre les discriminations à l'embauche et au travail.

⁵⁷ Suite à un travail d'introspection et de discussions entre professionnels d'un ORP, le malaise ressenti se mue en volonté d'action. Cette volonté parvient à se concrétiser grâce à la circonstance de l'appel d'offres lancé par le Service de lutte contre le racisme qui fournit les moyens de financement pour la mise sur pied d'une formation des professionnels. La collaboration avec l'association Appartenances permet la réalisation du projet. Département de l'économie, des institutions et de la sécurité du Canton du Valais, Service de l'industrie, du commerce et du travail. <marie-antoinette.delaloye@admin.vs.ch>.

Zurich⁵⁸ et le projet Incluso à Berne⁵⁹, qui abordent spécifiquement la situation des jeunes d'origine immigrée.

Il manque cependant un débat public qui poserait les jalons d'une prise de conscience du phénomène et permettrait de dégager les lignes d'une politique à l'égard de la discrimination. Cette étude se veut une pièce versée au dossier pour promouvoir le débat : est-ce que cette situation appelle une intervention ? Quelles formes pourraient prendre ces actions visant à contrer la discrimination ?

8.3 Possibilités d'action

Si la Suisse souhaite s'engager dans cette direction, elle ne manque pas de repères. L'installation à demeure des migrants admis initialement sur une base temporaire a en effet changé la donne en matière de politiques d'intégration dans tous les pays européens ; par ailleurs la détérioration de la conjoncture économique des années 90 a rendu nécessaire une analyse en profondeur des mécanismes produisant la marginalisation des populations migrantes.

Depuis les années 90 sous l'impulsion décisive des organisations internationales (Fibbi and Cattacin 2000), le thème de la discrimination a gagné en visibilité en Europe continentale, alors qu'il avait été déjà amplement développé dans l'espace anglophone depuis les années 70 avec, notamment, la création de la *Commission for Racial Equality* en Grande-Bretagne. Les conventions internationales dans le cadre de l'ONU, du Conseil de l'Europe, ont posé les jalons de la réflexion normative et les pays se sont attelés à traduire en pratique dans leurs réalités concrètes les principes partagés par la plupart des pays occidentaux, devenus lentement mais sûrement des pays d'immigration. De son côté, l'Union européenne a donné en 2000 un signal fort d'engagement dans la lutte contre les discriminations par l'approbation de deux directives anti-discrimination (Bell 2002), qui seront très prochainement transposées dans le système juridique de chaque pays de l'UE. On dispose désormais d'une vaste littérature scientifique internationale sur la question élaborée notamment dans le

⁵⁸ NCBI, Zurich avec son programme « Fairness » de juin 2003.

⁵⁹ Le projet, mené dans la région de Berne, entend aider des jeunes femmes immigrées dans la recherche d'une formation professionnelle grâce à un système de *mentoring*. Cf. Projet Incluso de l'ISA.

cadre de l'OIT : outre Bovenkerk et son programme *de practice testing*, rappellons (Wrench, 1996); (Wrench, 1997); (Zegers de Beijl 1995 ; Zegers de Beijl 2000), ainsi que l'analyse des mesures possibles et de leur impact.

La Suisse par contre en est à ses débuts en la matière : sous l'impulsion de la Commission fédérale contre le racisme cependant ont paru récemment un texte qui analyse la situation de l'arsenal juridique (Geiser 2001) et un rapport qui esquisse des mesures de lutte contre les discriminations (Egger and Bauer 2003). Par ailleurs, un livre recueille les actes d'un colloque syndical sur le sujet (USS 2003) et un texte de parution imminente se penche de façon prioritaire sur la discrimination à l'embauche (Fibbi 2003 (forthcoming)). Ces ouvrages fournissent de précieuses suggestions sur les modalités possibles d'action basées sur les expériences des pays engagés depuis longtemps dans une lutte efficace contre les discriminations. Les temps semblent mûrs pour un large débat public.

9 Bibliographie

Achermann, Christin, and Denise Efonayi-Mäder. 2003 (à paraître). *Leben ohne Bewilligung in der Schweiz: Auswirkungen auf den sozialen Schutz*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Achermann, Christin, and Stefanie Gass. 2003. *Staatsbürgerschaft und soziale Schliessung. Eine rechtsethnologische Sicht auf die Einbürgerungspraxis des Stadt Basel*. Zürich: Seismo.

Aebli, Tanja. 2000. *Let's talk about the quality of education!* Zürich: Gewerkschaft Bau und Industrie GBI Jugend.

Arriijn, Peter, Serge Feld, and André Nayer. 1999. *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin : the case of Belgium*. Geneva: ILO.

Banton, Michael. 1983. "Categorical and statistical discrimination." *Ethnic and Racial Studies* 6:269-283.

Banton, Michael. 1997. "The Ethics of Practise Testing." *New Community* 23:413-420.

Bell, Mark. 2002. "Combating Racism Through European Laws : A Comparison of the Racial Equality Directive and Protocol 12." in *Combating Racial and Ethnic Discrimination : Taking the European Agenda Further*, edited by Isabelle Chopin and Jan Niessen. London: Commission for Racial Equality , Migration Policy Group.

Bendick, M., Jr. 1996. *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : empirical findings from situation testing*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.

Bevelander, Pieter. 1999. "The employment integration of immigrants in Sweden." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 25:445-468.

Blattner, Niklaus , and Roland Theiss. 1994. *Ausländer und Arbeitslosigkeit*. Basel: Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum der Universität Basel.

Blattner, Niklaus, and Heinrich Schwarz. 1985. "Die Ausländerbeschäftigung als Determinante von Wirtschaftswachstum und Produktivität in einem

Industrieland : das Beispiel der Schweiz." Pp. 367-381 in *Probleme und Perspektiven der weltwirtschaftlichen Entwicklung*, edited by H. Giersch. Berlin: Duncker & Humblot.

Bolzman, Claudio, Rosita Fibbi, and Marie Vial. 2003. *"Secondas - Secondos": le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*. Zurich: Seismo.

Bösch, Andi, Gaetano Romano, and Jörg Stolz. 1997. *Das "Fremde" in der Schweiz : 1969 und 1995 : eine Replikationsstudie*. Zürich: Soziologisches Institut, Universität Zürich.

Bovenkerk, Frank. 1979. "Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great-Britain, France and The Netherlands." in *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, edited by J. Berting and R. Jurkovich. Oxford: Pergamon Press.

Bovenkerk, Frank. 1992. *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*. Geneva: ILO.

Bovenkerk, Frank, M.J.I. Gras, D. Ramsoedh, M. Dankoor, and A. Havelaar. 1995. *Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*. Geneva: ILO.

Chiswick, Barry R., Yinon Cohen, and Tzippi Zach. 1997. "The labor market status of immigrants : effects of the unemployment rate at arrival and duration of residence." *Industrial and labor relations review* 50:289-303.

Cross, H. 1990. *Employers Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers*. Washington D.C.: Urban Institute Press.

Crul, Maurice, and Hans Vermeulen. 2004 (forthcoming). "The Second Generation in Europe." *International Migration Review*.

Dahinden, Janine, Rosita Fibbi, Joëlle Moret, and Sandro Cattacin. 2003. *Integration am Arbeitsplatz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Daniel, W. W. 1968. *Racial Discrimination in England*. Harmondsworth: Penguin.

de Coulon, Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger, and José Ramirez. 2003. "Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère." Pp. 263-289 in *Les migrations et la Suisse. Résultats du PNR "Migrations*

et relations interculturelles", edited by Hans Rudolph Wicker, Rosita Fibbi, and Werner Haug. Zurich: Seismo.

Eckmann, Monique, Anne-Catherine Salberg, Claudio Bolzman, and Karl Grünberg. 2001. *De la parole des victimes à l'action contre le racisme*. Genève: IES Editions.

Egger, Theres, and Tobias Bauer. 2003. *Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt*. Berne: Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI.

Eisenstadt, Samuel.N. 1954. *The Absorption of Immigrants*. London: Routledge and Kegan Paul.

Eymard-Duvernay, François, and Emmanuelle Marchal. 1997. *Façons de recruter*. Paris: Métailié.

Fibbi, Rosita. 2003 (forthcoming). *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Fibbi, Rosita, and Sandro Cattacin. 2000. "Vers une internationalisation de la politique migratoire suisse?" *Revue Européenne des Migrations Internationales* 16:125-146.

Flückiger, Yves. 1995. "Analyse socio-économique des différences cantonales de chômage." Pp. 90-113 in *Arbeitslosigkeit in der Schweiz : Bilanz und Perspektiven*, edited by Buser W. Lenzburg: Forum Helveticum.

Froidevaux, Didier. 1997. "Enquête auprès des employeurs." Pp. B1-B59 in *Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden*, edited by Denise Efonayi-Mäder and Etienne Piguët. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations.

Geiser, Thomas. 2001. "Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Rechtslage in der Schweiz." Pp. 1-15 in *Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité ? quels remèdes?* Université de Berne.

Goldberg, Andreas, Dora Mourinho, and Ursula Kulke. 1996. *Labour Market Discrimination Against Foreign Workers in Germany*. Geneva: ILO.

Golder, Stefan M., and Thomas Straubhaar. 1999. *Explaining immigrant-native earnings differentials : evidence from the Swiss Labor Force Survey*. Hamburg: Europa-Kolleg, Institut für Integrationsforschung.

Haug, Werner, Martin Schuler, and Philippe Wanner. 2002. *La dynamique spatiale et structurelle de la population de la Suisse de 1990 à 2000*. Neuchâtel: OFS.

Hoepflinger, François. 2002. *Trendbericht zum Univox Thema IA Gesellschaft*. Zürich: Universität Zürich.

Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim. 1973. *Soziologie des Fremdarbeitersproblems*. Stuttgart: Enke.

Hubock, J. , and S. Carter. 1980. *Half a Chance ? A Report on Job Discrimination against Young Blacks in Nottingham*. London: Commission for Racial Equality.

Huggenberger, Monika, and Evelyne Thönnissen. 1998. "Rassistische Diskriminierung im Alltag : eine qualitative Untersuchung rassistischer Diskriminierungsformen aus der Perspektive Betroffener." in *Lehrstuhl für Sozialarbeit*. Freiburg (Schweiz): Universität Freiburg.

Juhász, Anne, and Eva Mey. 2003. "'Desintegration' oder 'gelungene Integration' der Zweiten Generation ?" *Revue suisse de sociologie* 29:115-139.

Kamm, Martina, Denise Efnay-Mäder, Anna Neubauer, Philippe Wanner, and Fabienne Zanol. 2003 (à paraître). *Aufgenommen aber ausgeschlossen ? Die vorläufige Aufnahme in der Schweiz*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Kugler, P. 1988. "Lohndiskriminierung in der Schweiz: Evidenz von Mikrodaten." *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 124:23-47.

Kuhn, André , Martin Killias, and Chantal Berry. 1993. "Les étrangers victimes et auteurs d'infractions : selon le sondage suisse de victimisation." Pp. 239-263 in *Ausländer, Kriminalität und Strafrechtspflege*, edited by Stefan Bauhofer and Nicolas Queloz. Chur: Rüegger.

La Piere, T. 1934. "Attitudes versus Action." *Social Forces* 13:230-37.

Levy, René. 1998. "Annäherung an eine Dauerbeobachtung von Rassismus und Diskriminierung in der Schweiz." *Tangram*:9-15.

Lischer, Rolf. 2002. "Intégration réussie des étrangers? La réponse des statistiques. les enfants et adolescents étrangers dans le système suisse d'éducation et de formation." Pp. 6-18 in *Le parcours scolaire et de formation des élèves immigrés à faibles performances scolaires - une présentation du problème*, edi-

ted by CDIP. Emmetten: Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique.

Miller, Paul W., and Leanne M. Neo. 1997. "Immigrant Unemployment: The Australian Experience." *International Migration Review* 35:155-183.

Nef, Rolf, Vera Herrmann, and Alex Martinovits. 1997. "'Die Ausländer' im Bild des schweizerischen Bevölkerung." Zurich: Social Insight.

Newman, J. M. 1978. "Discrimination in Recruitment: an Empirical Analysis." *Industrial and Labor Relations Review* 31.

Niederberger, J. M. . 2000. "Ausländer und Schweizer in Zwischenlösungen PNR 43 Formation et emploi."

OFS. 2001. *La population étrangère en Suisse. Edition 2001*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

OFS. 2003. *Elèves et étudiants 2001/02*. Neuchâtel.

Piguet, Etienne. 1999. *Les migrations créatrices. Etude de l'entreprenariat des étrangers en Suisse (préface de Georges Tapinos)*. Paris: L'Harmattan.

Piguet, Etienne, and Philippe Wanner. 2000. *Les naturalisations en Suisse*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

Piguet, Etienne. 2000. *Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Pomeranz, Dina. 2003. "Wage Differentials between Swiss and Foreign Workers in Switzerland." in *Graduate Institute of Interantional Studies Geneva*. Geneva.

Prada, Angel M., W. Actis, Carlos Pereda, and R. Pérez Molina. 1996. *Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Spain*. Geneva: ILO.

Raskin, C. 1993. *De facto discrimination, immigrant workers and ethnic minorities: A Canadian overview*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.

Raymann, Ursula. 2003. *Meinungen und Einstellungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz*. Zürich.

Rebzani, Mohammed. 2000. "Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes: une analyse psychosociale." *Revue européenne des migrations internationales* 16:29-52.

Rebzani, Mohammed. 2002. *Des jeunes dans la discrimination*. Paris: PUF.

Riach, P. A. , and J. Rich. 1991. "Testing for Racial Discrimination in the Labour Market." *Cambridge Journal of Economics* 15.

Riach, P. A. , and J. Rich. 1992. "Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods." *Journal of Post Keynesian Economics* 14.

Richard, Jean-Luc. 1997. "Unemployment Among Young People of Foreign Origin in France: Way of Measuring Discrimination." in *The Siena Group Seminar on Social Statistics - On the way to a multicultural society ?*, edited by Swiss federal statistical office. Neuchâtel.

Riedo, René. 1996. "Esquisse pour un concept d'intégration." Berne: Commission fédérale des étrangers.

Schwaab, Jean-Christophe. 2003. "Quand le rejet de l'initiative pour des places d'apprentissage lui fabrique un succès." Pp. 10 in *Le Temps*. Genève.

Schwarz, H. 1988. *Volkswirtschaftliche Wirkungen der Ausländerbeschäftigung in der Schweiz*. Grüsch: Rüegger.

Schwarz, Heinrich. 1986. "Arbeitnehmerschutz im Rahmen der schweizerischen Fremdarbeiterpolitik." Pp. 155-184 in *Mikroökonomik des Arbeitsmarktes : Theorien, Methoden und empirische Ergebnisse für die Schweiz*, edited by Niklaus Blattner and Heidi Schelbert-Syfrig. Bern: Paul Haupt.

Smith, D. J. 1977. *Racial Disadvantage in Britain - The PEP Report*. Harmondsworth: Penguin.

Straubhaar, Thomas, and R. Weber. 1993. "Qualitative Aspekte der Einwanderung in die Schweiz : eine Strukturanalyse auf der Basis der Verbrauchserhebung 1990." *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 129:313-330.

Success & Career. Objectif emploi. Vessy: S&C Publishing Company.1999.

Thomas, Jonathan M. 1998. "Who feels it knows it: work attitudes and excess non-white unemployment in the UK." *Ethnic and Racial Studies* 21:138-150.

Treichler, Andreas (Ed.). 2002. *Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Probleme, Entwicklungen, Perspektiven*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

USS. 2003. *Le monde du travail et l'intégration, un dialogue européen*. Berne: Union Syndicale Suisse.

Van den Berghe, P. L. 1997. "Rehabilitating stereotypes." *Ethnic and racial studies* 20:1-16.

Vassiliev, Anatoli , and Yves Flückiger. 1998. *Une étude comparative des durées de chômage des Suisses et des étrangers (Version préliminaire)*. Berne: FNRS - PNR39.

Walster, E., G.W. Walster, and E. Berscheid. 1978. *Equity, Theory and Research*. Boston: Allyn and Bacon.

Wicker, Hans Rudolph, Rosita Fibbi, and Werner Haug (Eds.). 2003. *Les migrations et la Suisse. Résultats du PNR "Migrations et relations interculturelles"*. Zurich: Seismo.

Wieviorka, Michel. 1998. *Le racisme, une introduction*. Paris: La Découverte.

Wilson, William J. 1987. *The Truly Disadvantaged*. Chicago: University of Chicago Press.

Wimmer, Andreas. 1997. "Explaining xenophobia and racism: a critical review of current research approaches." *Ethnic and Racial Studies* 20:17-41.

Wimmer, Andreas, and Etienne Piguet. 1998. *Asyl und Arbeit : eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations.

Wrench, John. 1996. *Preventing racism at the workplace: a report on 16 European Countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Wrench, John. 1997. *Compendium européen des bonnes pratiques pour la prévention du racisme sur le lieu de travail*. Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes.

Wrench, John 1998. "Discrimination formelle et informelle sur le marché du travail européen." *Hommes et Migrations* 1211:100-111.

Zegers de Beijl, Roger. 1995. "Labour market integration and legislative measures to combat discrimination against migrant workers." in *The integration of migrant workers in the labour market - Policies and their impact*, edited by W. R. Böhning and Roger Zegers de Beijl. Geneva: ILO International Migration Papers No. 8.

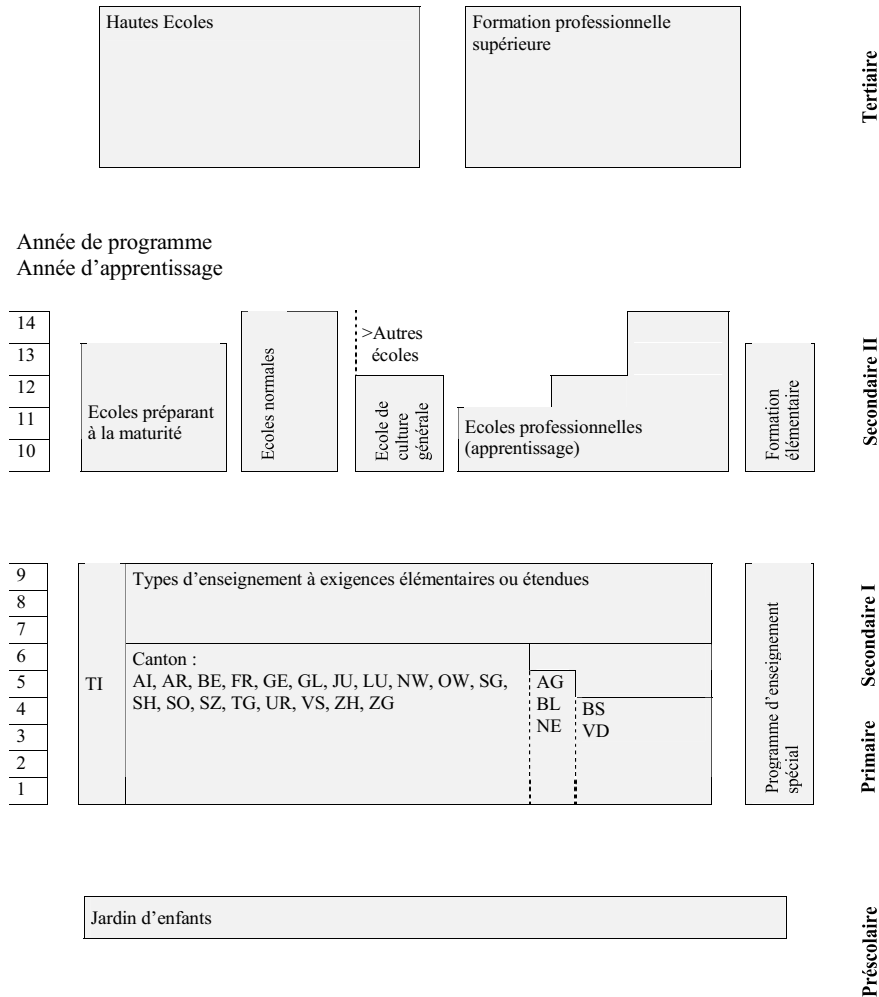
Zegers de Beijl, Roger. 2000. *Documenting discrimination against migrants workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. Geneva: ILO.

Zhou, Min. 1997. "Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation." *International Migration Review* 31:975-1008.

Annexes

Annexe 1 : Schéma du système de formation en Suisse

Système scolaire suisse (simplifié)



Etat : année scolaire 2001/02

Annexe 2 : Modèles de lettres de motivation et de CV

MODELE A DE LETTRE DE MOTIVATION

Pierre Droz
Rue du
1236 Cartigny

Restaurant [REDACTED]

Cartigny, le 14.03.02

Concerne: votre annonce dans la *Tribune de Genève* du 13 mars

Madame, Monsieur,

Votre annonce pour le poste [de serveur](#) m'intéresse particulièrement.

Mon profil correspond à vos exigences. La formation que j'ai suivie avec succès m'offre un métier que j'aime et exerce avec plaisir. Tout au long de mes activités professionnelles j'ai bien su m'insérer dans un travail d'équipe, mais aussi faire preuve d'autonomie. Grâce à mon sens des responsabilités, je sais reconnaître mes faiblesses aussi bien que mes atouts, parmi lesquels ma capacité à travailler rapidement et consciencieusement.

En espérant que ma candidature retiendra toute votre attention, je vous prie de recevoir, [Madame, Monsieur](#), l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pierre Droz

Annexe: Curriculum Vitae

MODEL B

Antonio Nunes
Rue de ...
2068 Hauterive

Restaurant [REDACTED]
1207 Genève

Hauterive, [le 13 mars 2002](#)

Concerne : votre offre [pour le poste de serveur](#)

[Madame, Monsieur,](#)

Comptant déménager à [Genève](#) prochainement, je me permets de vous faire parvenir mon dossier pour le poste cité plus haut.

Je pense correspondre au profil que vous recherchez. En effet, je suis une personne positive et dynamique qui sais faire preuve d'esprit d'initiative. J'aime travailler en équipe et j'ai l'avantage d'apprendre rapidement les nouveautés, d'être consciencieux et discret.

En espérant que ma candidature retiendra votre attention, je vous présente, [Madame, Monsieur,](#) mes salutations les meilleures.

Antonio Nunes

Annexe : 1 curriculum vitae

MODELE C

Bekim Elezi
Bd. ...
1006 Lausanne

Restaurant [REDACTED]
1207 Genève

Lausanne, [le 14 mars 02](#)

Concerne : votre annonce

[Madame, Monsieur,](#)

Pour des raisons privées, j'envisage de déménager aussi rapidement que possible dans le [canton de Genève](#). C'est la raison pour laquelle je vous soumetts ma candidature pour le [poste de serveur](#).

Mes qualifications (cf. CV ci-joint) correspondent au profil que vous demandez. Outre ma personnalité dynamique, je suis une personne organisée qui aime le travail en équipe. Je sais également faire preuve d'autonomie et suis à l'aise dans les contacts humains

Je suis à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et dans l'attente de votre réponse que j'espère positive, je vous prie d'agréer, [Madame, Monsieur,](#) mes salutations distinguées.

Bekim Elezi

MODELE A DE CURRICULUM VITAE

Pierre Droz

4, rue du

1236 Cartigny

Tél. portable : 078 881 34 92

E-mail : pierredroz@hotmail.com

Etat civil : célibataire

Né le 15/12/1980

Nationalité : suisse

Assistant d'hôtellerie CFC

Ecoles

Diplôme de CFC de sommelier, CEPTA, Genève 1998

Cycle d'orientation, Collège de la Golette, Meyrin 1995

Apprentissage et expérience professionnelle

Poste de serveur, Café [REDACTED], Genève-Acacias 1999-2002

Hôtel [REDACTED], Genève 1995-1998

Connaissances Linguistiques

Français : langue maternelle

Anglais : très bonnes connaissances

Connaissances informatiques

Word 98, 2000

Activités diverses

Football

Voyages : séjours en France et en Angleterre

MODELE B

CURRICULUM VITAE

Nom	Nunes
Prénom	Antonio
Sexe	Masculin
Adresse	Rue de ... 2068 Hauterive
Téléphone	078 881 32 40
E-mail	antonunes@hotmail.com
Date de naissance	07 02 1980
Lieu de naissance	Lisbonne/Portugal
Etat civil	Célibataire
Nationalité	Portugaise
Permis	C

Serveur qualifié**Formation****1998** : Diplôme de sommelier, Ecole des arts et des métiers (EAM), Secteur Alimentation, Restauration et Hébergement, Neuchâtel**1995** : Cycle d'orientation, Neuchâtel**Apprentissage, stage, Expérience professionnelle****1999-2002** : Employé de service, Restaurant - Hôtel [REDACTED], Neuchâtel**1995-1998** : Hôtel [REDACTED], secteur restaurant Neuchâtel**Langues****Français** : excellente maîtrise**Portugais** : langue maternelle**Anglais** : bon niveau**Connaissances informatiques****Logiciels** : Word 98, Excel**centres d'intérêt****Sport** : Football, natation**Hobbies** : Voyages, musique

MODELE C

CURRICULUM VITAE

Bekim ELEZI 22 ans, né à Pristina
Bd. ... Célibataire
1006 Lausanne Nationalité : yougoslave
(originaire de Kosovo)
Permis : C
Tél. portable : 076 514 32 91
E-mail : elezibekim@hotmail.com

ASSISTANT EN RESTAURATION

Formation

1998 Diplôme de CFC, Ecole professionnelle de Montreux, Section « Assis-
tant en restauration et hôtellerie »

1995 Scolarité obligatoire, Ecole de Crissier

Apprentissage et expérience professionnelle

1999-2002 ██████████, Glion

1995-1998 ████████████████████████████, Grandvaux

Connaissances Linguistiques

Français : excellente maîtrise

Albanais : langue maternelle

Anglais : bon niveau

Connaissances informatiques

Windows 98, Word 98

Hobbies

Football, cinéma, voyages

Annexe 3 : Régressions logistiques

Portugais

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a FONT			,142	3	,986			
FONT(1)	-5,142	17,078	,091	1	,763	,006	,000	2,01E+12
FONT(2)	-4,973	17,068	,085	1	,771	,007	,000	2,33E+12
FONT(3)	-5,085	17,113	,088	1	,766	,006	,000	2,28E+12
RESID			,224	2	,894			
RESID(1)	-,331	,705	,220	1	,639	,719	,181	2,858
RESID(2)	-,334	1,320	,064	1	,800	,716	,054	9,524
NAT(1)	2,583	,488	28,000	1	,000	13,243	5,086	34,481
Constant	3,763	4,272	,776	1	,378	43,061		

a. Variable(s) entered on step 1: FONT, RESID, NAT.

Turcs DE

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a RESID(1)	-,087	,749	,014	1	,907	,916	,211	3,978
FONT			1,228	2	,541			
FONT(1)	,105	,779	,018	1	,892	1,111	,241	5,113
FONT(2)	-,396	,385	1,059	1	,303	,673	,317	1,430
NAT(1)	3,164	,531	35,530	1	,000	23,663	8,361	66,971
Constant	,729	,319	5,224	1	,022	2,074		

a. Variable(s) entered on step 1: RESID, FONT, NAT.

Yougoslaves DE

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a RESID(1)	1,291	,878	2,159	1	,142	3,635	,650	20,334
FONT			,442	2	,802			
FONT(1)	-,592	,915	,418	1	,518	,553	,092	3,325
FONT(2)	-,129	,379	,116	1	,733	,879	,418	1,848
NAT(1)	5,225	,730	51,176	1	,000	185,870	44,411	777,899
Constant	-,928	,249	13,863	1	,000	,395		

a. Variable(s) entered on step 1: RESID, FONT, NAT.

N.B. Notons que les intervalles de confiance sont très larges, puisque le nombre de cas positifs est très faible.

Yougoslaves FR

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a FONT			6,678	3	,083			
FONT(1)	3,913	1,940	4,069	1	,044	50,068	1,117	2243,512
FONT(2)	3,430	1,833	3,503	1	,061	30,878	,851	1120,877
FONT(3)	5,809	2,267	6,567	1	,010	333,442	3,921	28355,561
RESID			4,053	2	,132			
RESID(1)	-,799	,656	1,482	1	,224	,450	,124	1,628
RESID(2)	-2,717	1,364	3,967	1	,046	,066	,005	,958
NAT(1)	4,589	1,062	18,690	1	,000	98,419	12,288	788,252
Constant	-2,295	1,813	1,602	1	,206	,101		

a. Variable(s) entered on step 1: FONT, RESID, NAT.

Annexe 4 : Taux de discrimination sur tous les dossiers utilisables

Tableau 7.2 : Taux de discrimination des Portugais en Suisse romande calculé sur l'ensemble des cas utilisables

Dossiers utilisables (III + IIIbis)	205	100%
1. traitement égal	152	74,1%
2. candidat d'origine nationale seul invité	48	23,4%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	5	2,9%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	41	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		20,5%

Tableau 7.12 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse romande calculé sur l'ensemble des cas utilisables

Dossiers utilisables (III + IIIbis)	200	100%
1. traitement égal	137	68,5%
2. candidat d'origine nationale seul invité	62	31,0%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	1	0,5%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	61	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		30,5%

Tableau 7.22 : Taux de discrimination des Turcs en Suisse alémanique calculé sur l'ensemble des cas utilisables

Dossiers utilisables (III + IIIbis)	182	100%
1. traitement égal	112	61,5%
2. candidat d'origine nationale seul invité	66	36,3%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	4	2,2%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	62	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		34,1%

Tableau 7.32 : Taux de discrimination des Yougoslaves albanophones en Suisse alémanique calculé sur l'ensemble des cas utilisables

Dossiers utilisables (III + IIIbis)	180	100%
1. traitement égal	54	30,0%
2. candidat d'origine nationale seul invité	124	68,9%
3. candidat d'origine immigrée seul invité	2	1,1%
4. discrimination nette par rapport à minorité (2-3)	122	
5. taux de discrimination nette en % (2-3/III x 100)		67,7%

Publications de la collection « Cohésion sociale et pluralisme culturel »

Christin Achermann, Stefanie Gass (2003). Staatsbürgerschaft und soziale Schliessung. Eine rechtsethnologische Sicht auf die Einbürgerungspraxis der Stadt Basel.

Claudio Bolzman, Rosita Fibbi, Marie Vial (2003). Secondas – Secondos. Le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse.

Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg.) (2003). Migration und die Schweiz. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms "Migration und interkulturelle Beziehungen".

Regula Weiss (2003). Macht Migration krank ? Eine transdisziplinäre Analyse der Gesundheit von Migrantinnen und Migranten.

Etienne Piguet, Stefano Losa (2002). Travailleurs de l'ombre ? Demande de main-d'oeuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse.

Denise Efonayi-Mäder, Milena Chimienti, Janine Dahinden, Etienne Piguet (2001). Asyldestination Europa. Eine Geographie der Asylbewegungen.

Pierre Centlivres, Isabelle Girod (Sous la direction de) (1998). Les défis migratoires: Actes du colloque CLUSE "Les défis migratoires à l'aube du troisième millénaire".

Pour plus d'information concernant ces publications, vous pouvez consulter le site du SFM <http://www.migration-population.ch> ou celui de l'éditeur <http://www.seismoverlag.ch>

Ces publications peuvent être commandées auprès de Seismo : seismo@gmx.ch

Derniers rapports publiés par le SFM

- 30 : *Josef Martin Niederberger unter Mitarbeit von Christin Achermann (2003)*.
Brückenangebote: Struktur und Funktion. Die Rolle von Geschlecht und Nationalität. Projekt im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Bildung und Beschäftigung.
- 29 : *Jenny Maggi, in collaboration with Sandro Cattacin (2003)*. Needed Basic Research in „Migration and Public Health“ 2002-2006 in Switzerland.
- 28 : *Martin Niederberger, in Zusammenarbeit mit Sandro Cattacin (2003)*.
Migrationspolitik in Agglomerationen. Eine explorative Analyse der zentralen Problem- und Interventionsfelder in der Schweiz.
- 27 : *Milena Chimienti, Denise Efonayi-Mäder, avec la collaboration de Romaine Farquet (2003)*. La répression du travail clandestin à Genève. Application des sanctions et conséquences pour les personnes concernées.
- 26 : *Sandro Cattacin, in Zusammenarbeit mit Igor Rothenbühler (2003)*.
Interkulturelle Vermittlung. Formative Evaluation eines Projektes der Gemeinschaftszentren Bachwiesen, Heuried und Loogarten.
- 25 : *Janine Dahinden, Milena Chimienti (2002)*. Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich. Theoretische Perspektiven.
- 24 : *Philippe Wanner, Anna Neubauer, Joëlle Moret (2002)*. Caractéristiques de vie et d'intégration des populations issues de l'immigration. Une analyse des données du Panel suisse des ménages 1999-2000.
- 23 : *Janine Dahinden, Denise Efonayi-Mäder, Sandro Cattacin (2002)*.
Kurzevaluation der Fachstelle "Migration und Gesundheit" des Schweizerischen Roten Kreuzes.
- 22 : *Martina Kamm, Sandro Cattacin (2002)*. Hilfe für Opfer rassistischer Diskriminierung. Eine Analyse des Angebots in der Schweiz.

Pour plus d'information concernant les publications du SFM, vous pouvez consulter le site <http://www.migration-population.ch>

Ces rapports peuvent être téléchargés gratuitement ou commandés auprès du SFM.