

## Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en suisse

*Discrimination prevents young people of immigrant origin from having access to employment in Switzerland*

*Diskriminierende Einstellungs-praktiken bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in der Schweiz*

**Rosita Fibbi**

---



**Édition électronique**

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2352>

ISSN : 2107-0946

**Éditeur**

La Documentation française

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 avril 2006

Pagination : 45-58

ISSN : 0759-6340

**Référence électronique**

Rosita Fibbi, « Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en suisse », *Formation emploi* [En ligne], 94 | avril-juin 2006, mis en ligne le 03 décembre 2009, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2352>

---



## DOSSIER

# Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en suisse

Par Rosita Fibbi\*

*Comment mesurer la discrimination selon l'origine nationale ? La méthode dite des « pratiques effectives » consiste à envoyer des curriculum vitae fictifs qui diffèrent uniquement par l'origine nationale. En Suisse, la discrimination ainsi estimée dépasse largement les limites envisagées par le « contrat d'intégration nationale ».*

Avec 1,5 millions, les étrangers représentent le cinquième de la population résidente en Suisse, la proportion la plus élevée en Europe, après le Luxembourg, bien avant l'Allemagne (8,9 % en 2001) ou la France (5,6 %). Par ailleurs, le fait que 23 % de ses habitants sont nés à l'étranger confirme que la Suisse est un véritable pays d'immigration.

La Suisse est l'un des premiers pays en Europe à connaître une immigration importante immédiatement après la seconde guerre mondiale : la rotation de la main-d'œuvre étrangère, en introduisant le système du *guestworker*, garantissait que cette immigration demeurerait temporaire et ne s'établirait pas dans le pays. Depuis les années 70, toutefois, la situation a évolué rapidement avec l'arrivée des familles d'ouvriers travaillant en Suisse ; cela a entraîné la stabilisation progressive de la présence étrangère. Cependant, la Suisse a longtemps hésité à reconnaître cet état de fait. C'est seulement dans les années 90 que cette prise de conscience se traduit par une ordonnance qui réforme l'admission des étrangers sur le

territoire et par un article de loi qui assigne à l'État fédéral une compétence et donc une responsabilité en matière d'intégration des immigrés<sup>1</sup>. La nouvelle

<sup>1</sup>Pour une discussion des raisons rendant compte de l'introduction tardive d'une politique d'intégration, nous renvoyons à Mahnig et Wimmer (2003) et Niederberger (2005).

\* Rosita Fibbi, docteur en sciences politiques, est chargée de cours à l'université de Lausanne. Elle est également chef de projet et membre de la direction du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population à l'université de Neuchâtel. Elle a notamment publié : Fibbi R. (2005), "Da Tschingg a persone frequentabili: gli Italiani in Svizzera dal 1970 a oggi." *Studi Emigrazione/Migration Studies*, XLIII(160), pp. 733-761 ; Bolzman C., Fibbi R. et Vial M. (2003), "Secondas – Secondos" : le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse. Zurich: Seismo, 240 p.

politique d'intégration vise en premier lieu les nouveaux immigrés.

Des phénomènes très divers sont à l'origine de cette nouvelle politique : les transformations du régime migratoire depuis la chute du mur de Berlin, le rapprochement de la Suisse avec l'Union européenne, qui a donné lieu à la reconnaissance réciproque de la libre circulation de la main-d'œuvre en vertu d'accords bilatéraux<sup>2</sup>, mais aussi une crise économique qui s'est traduite, pour la première fois en Suisse, par un taux de chômage non négligeable pour la population en général et important pour les étrangers en particulier.

Jadis, au temps du *guestworker* des années 50-60, l'immigration était entièrement définie par le travail. On faisait en effet venir des ouvriers selon les besoins de l'économie. Aujourd'hui, cette relation entre immigrés et marché du travail est devenue plus problématique ; cela se traduit par un taux de chômage important. Très fréquemment, ce phénomène est attribué au profil de qualification – largement inférieur à celui des autochtones – des nouveaux immigrés, dont une partie est arrivée dans le cadre de la législation sur l'asile<sup>3</sup>, voire à leurs faibles connaissances linguistiques ou alors à leur acculturation insuffisante, expliquée à son tour par la distance culturelle avec la Suisse. Bien souvent, les éventuels constats d'échec dans l'insertion, notamment des jeunes d'origine immigrée, sont expliqués par des efforts insuffisants de la part du jeune et/ou de sa famille pour comprendre le pays d'accueil et se conformer à ses exigences. En somme, ces argumentaires s'appuient sur le même principe : « *ils ne sont pas à la hauteur.* »

Cette argumentation implique *a contrario* que, lorsque les immigrés sont à la hauteur, c'est-à-dire possèdent les mêmes qualifications professionnelles et compétences linguistiques que les autochtones, et qu'ils sont en outre familiarisés avec la vie sociale de leur nouveau pays, notamment grâce à un parcours scolaire sans faille, ils peuvent prétendre aux mêmes chances d'accès à l'emploi que les Suisses. Une récente étude portant sur les enfants d'immigrés,

désormais adultes, semble confirmer cette thèse : en effet, en dépit de quelques zones d'ombre dans la manière dont les acquis scolaires se traduisent en emploi pour ces jeunes<sup>4</sup>, la recherche confirme l'insertion sociale et professionnelle réussie des adultes issus des migrations italienne et espagnole (Bolzman et al. 2003).

Toutefois, cette constatation peut-elle aussi s'appliquer à d'autres groupes immigrés ? La première étude que nous présentons s'interroge justement sur la question de savoir si, une fois les « déficits » comblés, les immigrés des flux d'immigration plus récents parviennent à se positionner sur le marché du travail dans des conditions similaires à celles des autochtones. Elle se focalise tout particulièrement sur la situation des jeunes issus de la migration, la deuxième génération étant la génération charnière dans le processus d'intégration à long terme.

Dans un premier temps, nous présentons une étude semi-expérimentale qui vise à fournir une mesure précise, bien que ponctuelle, de la discrimination à l'embauche des jeunes hommes scolarisés en Suisse. Ensuite, nous discutons quelques résultats de l'analyse des données du dernier recensement fédéral, notamment celles relatives aux risques de chômage de jeunes d'origine immigrée nés en Suisse ; il s'agit de rechercher une confirmation à l'échelle nationale des résultats obtenus dans la première étude de portée plus locale.

## « LE TEST DES PRATIQUES EFFECTIVES » POUR MESURER LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Notre recherche, « Le passeport ou le diplôme »<sup>5</sup>, inverse la perspective habituelle qui cherche auprès des immigrés les causes de leurs difficultés. Afin de mieux comprendre les raisons d'une insertion professionnelle difficile pour une partie de la population

<sup>2</sup> La Suisse a choisi la voie d'accords bilatéraux pour régler ses rapports avec l'Union européenne, suite au refus par vote populaire de l'adhésion à l'espace économique européen (EEE) en 1992.

<sup>3</sup> Pour une discussion des conditions d'insertion des personnes entrées en Suisse dans le cadre de l'asile (cf. encadré 1), voir Wimmer et Piguet (1997).

<sup>4</sup> L'accès à l'emploi dans le secteur public, notamment, n'est pas égal pour tous : 41 % des jeunes Suisses exercent un emploi dans le secteur public contre seulement 29 % des jeunes naturalisés et 23 % des jeunes non naturalisés.

<sup>5</sup> La recherche a été financée par le Fonds national suisse de la recherche dans le cadre du Programme national de recherche 43 « Formation et emploi », Fibbi, Kaya, Piguet, 2003.

active d'origine étrangère, elle vise en particulier à tester l'hypothèse selon laquelle certains étrangers sont victimes de discriminations lors de l'accès à l'emploi. Les jeunes issus des migrations récentes, qui ont acquis la formation requise pour un poste donné, parviennent-ils à faire valoir cette qualification sur le marché de l'emploi ?

Pour que l'insertion soit réussie, il faut que les efforts consentis par le jeune à l'école, concrétisés par la qualification, soient récompensés sur le marché du travail par un emploi correspondant. La bonne qualification scolaire et professionnelle des jeunes qui parviennent à apprendre la langue locale et à satisfaire aux exigences scolaires est une condition nécessaire de réussite. Cependant, elle est insuffisante si les jeunes sont confrontés à des barrières qui rendent difficile la conversion en emploi de leurs acquis scolaires.

L'étude se concentre justement sur ce second facteur d'une insertion professionnelle réussie : quel accueil les employeurs réservent-ils aux candidats à un emploi qui possèdent toutes les qualifications nécessaires pour postuler à un emploi vacant annoncé par voie de presse ? Elle compare les réponses obtenues par le candidat suisse et le candidat d'origine immigrée.

Or, le comportement des employeurs est en partie déterminé par les opinions qui prévalent dans la société concernant la place que les étrangers y occupent. Une enquête d'opinion Univox, réalisée la même année que le travail de terrain de notre étude, pointe entre autres les attitudes des Suisses à l'égard des immigrés. Les personnes interrogées sont invitées à se prononcer sur l'affirmation suivante : « *Lorsqu'un Suisse et un étranger, présentant les mêmes qualifications, se portent candidats pour un poste de travail, il faudrait accorder la priorité au Suisse.* » 60 % souscrivent à cette affirmation alors que 29 % s'y opposent (Raymann 2003). Bien que ces réponses ne concernent pas en particulier les jeunes scolarisés en Suisse, elles laissent présager d'un climat relativement difficile pour les jeunes d'origine immigrée à la recherche d'un emploi.

## Une étude sur les groupes d'immigrés récents

L'étude porte sur les groupes d'immigrés « récents », qu'ils soient portugais, turcs ou originaires de l'ancienne Yougoslavie. Ces groupes sont présents en

Suisse depuis la fin des années 60, mais ont connu une évolution marquée depuis les années 80 et pendant les années 90. En 2000, avec un effectif de 364 600 personnes, les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie représentent 24 % de la population étrangère résidente (OFS, 2001) ; ils constituent le deuxième groupe d'immigrés après les Italiens<sup>6</sup>. Les Portugais représentent 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. Les ressortissants de Turquie, quant à eux, représentent 5,5 % de la population étrangère résidente en 2000 ; ils constituent le cinquième groupe national parmi les étrangers résidents. Au fur et à mesure que ces flux migratoires se stabilisent, le nombre de jeunes ayant effectué toute leur scolarité en Suisse et présentant un profil de qualification comparable à leurs congénères helvétiques augmente.

## La méthode du « test des pratiques effectives »

La discrimination à l'embauche étant particulièrement malaisée à déceler, nous avons repris une méthode de recherche mise au point par l'Organisation internationale du travail (OIT) et éprouvée au cours de ces dernières années par des équipes de recherche dans divers pays ; elle est connue sous le nom de « test des pratiques effectives » (*practice testing*). En réponse à des offres d'emploi parues dans la presse, deux candidatures sont envoyées pour des candidats fictifs dont seul le pays d'origine diffère. La qualification, l'expérience, le sexe, l'âge et tous les autres critères « d'employabilité », comme les connaissances linguistiques, l'expérience professionnelle ou la disponibilité immédiate, sont identiques. Si l'un des candidats est rejeté, tandis que l'autre se voit proposer un entretien d'embauche, on peut

<sup>6</sup> Le recensement 2000 distingue pour la première fois dans ce groupe les personnes originaires de la République fédérale de Yougoslavie (211 000), de Macédoine (56 000), de Bosnie-Herzégovine (51 000), de Croatie (44 000) et de Slovénie (3 000). Pour identifier, parmi les ressortissants de la République fédérale de Yougoslavie (RFY), les Kosovars qui constituent la minorité albanophone, on a pris en considération les langues parlées : dès lors, on estime à 45 % la part des albanophones sur l'ensemble des personnes originaires de la RFY (Wanner et al. 2002).

## La politique migratoire suisse

Deux lois distinctes règlent en Suisse l'accès au territoire des ressortissants étrangers : la « Loi sur les étrangers » définit les conditions de séjour et de résidence des travailleurs et de leurs familles (politique de migration) alors que la « Loi sur l'asile » définit les conditions d'octroi d'une protection à des personnes fuyant leur pays d'origine (politique d'asile). En 2005, 1,5 millions d'étrangers résident en Suisse avec une autorisation accordée dans le cadre de la politique de migration, alors que 80 000 personnes environ relèvent de la politique d'asile.

Alors que 26 % des étrangers résidant en Suisse bénéficient d'un permis de séjour annuel, 72 % sont titulaires d'une autorisation de longue durée dite « permis d'établissement », les 2 % restants étant bénéficiaires d'autres permis particuliers. Contrairement aux autres autorisations, le permis d'établissement ouvre l'accès sans restrictions au marché du travail et offre la possibilité d'une mobilité inter-cantonale.

La réglementation concernant les étrangers est en mutation sous l'effet conjoint des Accords bilatéraux de 2002 entre la Suisse et l'Union européenne, qui introduisent progressivement la libre circulation des personnes pour les ressortissants des pays membres de l'Union, et de la révision de la Loi sur les étrangers, approuvée par le Parlement en décembre 2005, qui règle les conditions de séjour des ressortissants des pays non UE. Ces changements n'affectent cependant pas notre étude, dont le terrain remonte à 2001-2002.

La politique de naturalisation en Suisse est tout à fait unique. Ce pays profondément fédéral connaît trois niveaux de citoyenneté : le municipal, le cantonal et le fédéral. En conséquence, la procédure comporte trois niveaux de prise de décision ; le niveau municipal s'avère le plus décisif en la matière puisqu'il est le pré-requis pour l'acquisition des citoyennetés cantonale et fédérale. Il s'ensuit qu'en dépit d'un cadre légal général au niveau du pays, il y a *de facto* autant de procédures qu'il y a de municipalités en Suisse. Globalement, les pratiques de naturalisation sont plutôt restrictives (Achermann et Gass, 2003). En conséquence, la proportion de jeunes issus de la migration ayant été naturalisés reste limitée : 14,5 % des jeunes d'origine étrangère âgés de 15 à 24 ans (Fibbi et al., 2005).

supposer qu'il s'agit d'un cas de traitement inégal. Un nombre suffisant de candidatures (175 par cas de figure étudié) est envoyé pour exclure l'effet du hasard. La différence entre le nombre de fois où un candidat national a été préféré au candidat d'origine immigrée et le nombre de fois où l'inverse s'est produit permet de calculer le taux de discrimination dont est victime un jeune d'origine immigrée.

La méthode mise au point par l'OIT vise à mettre en évidence la discrimination et d'en chiffrer l'ampleur. Ses points forts sont d'une part la démonstration de comportements préjudiciables et insaisissables, notamment pour les victimes, d'autre part l'apport d'une quantification rigoureuse et donc d'une mesure fiable du degré de discrimination existant sur le marché du travail, dans la mesure où les autres paramètres pouvant influencer l'embauche sont maintenus constants.

En revanche, elle présente des limites manifestes. Elle se borne à observer une partie seulement du marché du travail : les emplois qui ne sont pas annoncés par voie de presse, mais qui font l'objet d'un recrutement informel, échappent à l'analyse. Toutefois, cette limitation n'affaiblit pas la portée des conclusions quant à l'analyse de la discrimination ; il est en effet improbable que le recrutement informel connaisse moins de biais que le recrutement avec appel public à candidature. Au contraire, et pour ne parler que de la Suisse, des études récentes montrent que le recours à un conseiller en orientation pour l'accès à une formation professionnelle, symptomatique d'un capital social insuffisant, est en soi un facteur de risque qui pénalise notamment les jeunes d'origine immigrée (Meyer, 2003). En conséquence, il est plus vraisemblable que la mesure fournie par l'étude expérimentale soit éventuellement en-deçà de

## Encadré 2

**L'approche des pratiques effectives : son application dans l'étude suisse<sup>15</sup>**

L'opérationnalisation de l'approche des pratiques effectives pour l'étude suisse a impliqué un certain nombre de choix quant à la variante retenue et quant aux groupes sur lesquels l'expérience allait porter. Il convient d'explicitier les raisons et la portée de ces choix, relatifs à l'origine, la nationalité, le sexe, le niveau de qualification.

**Variante de la méthode** : parmi les modalités envisagées dans le cadre de la méthodologie mise au point par l'OIT pour le test des pratiques effectives, c'est la variante par correspondance qui a été retenue en Suisse, parce qu'elle permet une couverture plus systématique des nombreux terrains à prendre en compte (cf. *infra*). Ce faisant, nous nous sommes limités à la toute première étape du processus de sélection des candidats à l'embauche. Or, l'obtention d'un entretien, bien que tout à fait cruciale, ne représente que le premier palier de la procédure d'embauche. Les études menées dans d'autres pays (Zegers de Beijl, 2000) montrent que c'est à ce niveau que la discrimination est plus forte mais que chaque étape de la procédure d'embauche constitue un palier où de nouvelles « opportunités » de discriminer se manifestent.

**Origine** : les groupes retenus constituent tous des migrations « récentes », (par opposition à celles « traditionnelles » des Italiens et des Espagnols), présentant une deuxième génération numériquement importante. Les recherches sur ces nouvelles deuxièmes générations sont encore relativement rares. À cet argument « interne » à la Suisse vient s'ajouter un argument « international » : dans les autres pays où l'OIT a promu des études semblables à la nôtre, le choix s'était porté sur les groupes également récents, particulièrement exposés à l'hostilité des populations établies.

**Migrations récentes** : pour tenir compte de la diversification des flux migratoires dans les vingt dernières années, nous avons retenu les principaux groupes parmi les migrations « récentes » : l'intérêt de tous les inclure étant de pouvoir comparer l'accueil réservé au candidat étranger ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne à celui réservé au candidat originaire d'un pays non membre de l'UE. L'expérience a été menée dans la partie francophone et la partie germanophone du pays. Il s'avère que les Portugais sont concentrés en Suisse romande, les Turcs en Suisse alémanique alors que les Kosovars, des albanophones formellement de nationalité yougoslave, sont présents dans les deux principales parties du pays.

**Nationalité** : seule une minorité des jeunes issus de la migration a acquis la nationalité helvétique. Dans les groupes considérés, la très grande majorité des jeunes de l'âge retenu pour notre expérience est née dans le pays d'origine. Afin de rendre plausibles les candidatures pour un emploi, des situations sur le plan juridique et formel, normales pour ces groupes, ont donc été présentées : naissance dans le pays d'origine et nationalité étrangère. En revanche, pour minimiser les écarts sur le plan social entre les jeunes d'origine étrangère et les autochtones, les premiers sont présentés comme entièrement scolarisés en Suisse et porteurs d'un permis de longue durée, le permis d'établissement (cf. **encadré 1**), ce qui les met sur un pied d'égalité avec les autochtones en ce qui concerne le marché du travail. Ces caractéristiques « signifient » à l'employeur potentiel à la fois les compétences linguistiques standards du candidat et l'absence d'entraves juridiques à son embauche.

**Sexe** : l'expérience ne porte que sur les hommes. Le financement assuré pour cette étude s'est révélé malheureusement insuffisant pour inclure les jeunes femmes.

**Niveau de formation** : un seul niveau de qualification a été testé. Une fois la scolarité obligatoire achevée, la formation professionnelle suivie est sanctionnée par un diplôme fédéral dit CFC (Certificat fédéral de capacité). C'est le niveau de formation le plus fréquent en Suisse : en 2000-2001, ce type de formation concernait 49 % des jeunes gens scolarisés âgés de 16 ans et 77 % des jeunes scolarisés de 18 ans (OFS, 2003).

<sup>15</sup> Pour des détails méthodologiques, nous renvoyons au texte de l'étude, Fibbi et al. 2003.



la réalité. Une deuxième limite, et non des moindres, de cette méthode réside dans l'impossibilité d'expliquer les phénomènes de discrimination, puisque les motivations à l'origine des comportements observés demeurent inconnues.

L'enquête s'est déroulée entre septembre 2001 et mars 2002 en Suisse francophone et entre juillet 2002 et avril 2003 dans la partie germanophone du pays. En Suisse romande, et plus précisément sur le marché du travail de Genève et Lausanne, Pierre Droz faisait acte de candidature pour un poste, en même temps qu'Antonio Nunes ou Bekim Elezi. En Suisse germanophone, à savoir Zurich et le canton limitrophe d'Argovie, nos candidats fictifs portaient les noms de Peter Zimmermann, Mehmet Türkgöz et Afrim Berisha. Ainsi ces jeunes gens, tous à la recherche d'un premier emploi fixe, ont posé leur candidature pour des postes tels que boulanger, maçon, manutentionnaire, magasinier, horloger, mécanicien, monteur sanitaire ou encore réceptionniste, serveur, secrétaire, employé de commerce, vendeur.

## Les taux de discrimination par groupe et par région

Avant de présenter les résultats de l'enquête, il convient de reprendre les concepts utilisés et la manière dont ils ont été opérationnalisés.

Il y a traitement inégal lorsqu'un seul des deux candidats est invité pour un entretien d'embauche ; on obtient un **taux minimal de discrimination nette** en sous-

trayant les cas de réponses favorables au candidat d'origine immigrée des cas de réponses favorables au Suisse et en rapportant ce chiffre au nombre des candidatures utilisables, c'est-à-dire les candidatures pour lesquelles au moins une réponse positive a été reçue. Le taux ainsi calculé indique dans combien de cas, sur l'ensemble des dossiers de candidatures 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<sup>7</sup>. La somme du taux de discrimination minimal et du taux de comportement différent donne le **taux maximal de discrimination**.

Le **tableau 1** synthétise les résultats observés selon le groupe et la région testés. On considère que les Portugais ne souffrent pas de discrimination à l'embauche en Suisse romande, puisque leur taux de discrimina-

<sup>7</sup> Cette observation est possible parce que nous avons rigoureusement noté la date et l'heure à laquelle l'employeur / le recruteur prenait contact avec le candidat que ce soit par lettre, par courrier électronique ou encore par téléphone cellulaire. Les échanges relatifs à chaque annonce se déroulaient normalement dans les dix jours suivant la publication de l'annonce. La comparaison des heures et des contenus des divers messages adressés aux candidats par le recruteur permet de savoir par exemple si le candidat étranger est contacté seulement lorsque le candidat suisse a décliné l'invitation au colloque en prétextant avoir déjà obtenu un emploi.

Tableau 1  
Taux minimal et maximal de discrimination selon l'origine et la région

	Portugais	Yougoslaves Suisse romande	Turcs	Yougoslaves Suisse alémanique
Taux minimal de discrimination du candidat immigré	10 %	24 %	30 %	59 %
Taux de comportement différent	33 %	37 %	22 %	11 %
Taux maximal de discrimination	42 %	61 %	52 %	70 %
Dossiers utilisables = N	177	179	163	133

**Lecture** : dans presque 1 cas sur 3, le candidat turc n'a pas été convoqué pour un entretien d'embauche contrairement à son condisciple suisse porteur des qualifications identiques ; il a donc été confronté à la discrimination dans 30 % des cas.

On obtient un taux minimal de discrimination nette en soustrayant les cas de réponses favorables au candidat d'origine immigrée des cas de réponses favorables au Suisse et en rapportant ce chiffre au nombre des candidatures utilisables pour lesquelles au moins une réponse positive a été reçue.

On parle de « comportement différent » lorsque 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.

**Source** : Fibbi, Kaya, Piguët, 2003.

tion est inférieur au seuil critique<sup>8</sup>. En revanche, sur 163 dossiers de candidatures utilisables, le candidat turc a été confronté à la discrimination dans 30 % de cas. Les Yougoslaves albanophones connaissent également des taux élevés de discrimination dans leur recherche d'emploi, respectivement de 24 % en Suisse romande et de 59 % en Suisse alémanique.

En prenant en considération le taux maximal de discrimination, à savoir les cas où le candidat d'origine immigrée a été convoqué pour un entretien d'embauche seulement après que le candidat suisse a refusé l'offre de travail, on observe que la discrimination est bien plus fréquente : elle concerne deux Portugais sur cinq mais une majorité de Turcs et de Yougoslaves de langue albanaise. Le « comportement différent » traduit une certaine tendance des employeurs à ne prendre en considération des candidats d'origine immigrée que si des candidats nationaux ne sont pas disponibles. Il exprime alors 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. Or, le taux de comportement différent diminue à mesure qu'augmente le taux de discrimination. Le **tableau 1** 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.

Le 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 extracommunautaires ; elle handicape considérablement leur accès à l'emploi, même lorsque les jeunes détiennent des qualifications linguistiques, scolaires et professionnelles identiques à celles de leurs contemporains Suisses.

<sup>8</sup> On parle de discrimination uniquement lorsque ce taux minimal excède un seuil critique, celui à partir duquel on peut exclure que l'ampleur de la discrimination observée soit due au hasard. Dans notre étude semi-expérimentale qui, pour des raisons pratiques, ne peut pas comporter un nombre très important d'observations, on suppose qu'il y a discrimination si la différence entre les candidats nationaux et d'origine immigrée est de 15 %. Le seuil critique, *i.e.* le taux minimal de discrimination qui permet d'exclure le hasard, est  $SC = 1,96 / \sqrt{N} = 15 \%$ .

## Une discrimination plus forte en Suisse que partout en Europe

Il est intéressant de prendre connaissance des études similaires menées sous l'égide de l'OIT qui avait promu, dans les années 90, un programme d'enquêtes pour évaluer l'ampleur du phénomène de la discrimination à l'embauche pour les jeunes issus des migrations extracommunautaires dans divers pays d'Europe continentale. Des études avaient ainsi été menées suivant cette méthodologie en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne. Ces analyses montrent que les discriminations à l'embauche sont une réalité quotidienne pour bon nombre de jeunes d'origine immigrée : à qualification équivalente, un candidat originaire d'un pays non membre de l'Union européenne a moins de chance de se voir offrir un emploi.

Ces résultats constituent un terme de comparaison pour apprécier à leur juste mesure les données issues de notre étude en Suisse. Contrairement à notre projet, qui comporte des candidatures par correspondance, les études menées dans ces pays ont fait appel 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. Il apparaît que 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 (Zegers de Beijl, 2000).

Aux Pays-Bas, par exemple, les candidatures fictives ont permis de mesurer l'écart séparant jeunes Néerlandais d'origine marocaine et 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).

En Belgique, on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux : la discrimination touche 19 % des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et atteint 33 % au dernier stade. Les tests



ont été menés dans les trois régions du pays (Bruxelles, Flandres et Wallonie) : les taux de discrimination varient de manière sensible, respectivement de 34 %, 39 % et 27 % (Arriijn et al., 1999).

En Espagne, la discrimination concerne 25 % des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche ; elle 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 observe des taux assez disparates de discrimination, respectivement de 50 %, 28 % et 50 % (Prada et al., 1996).

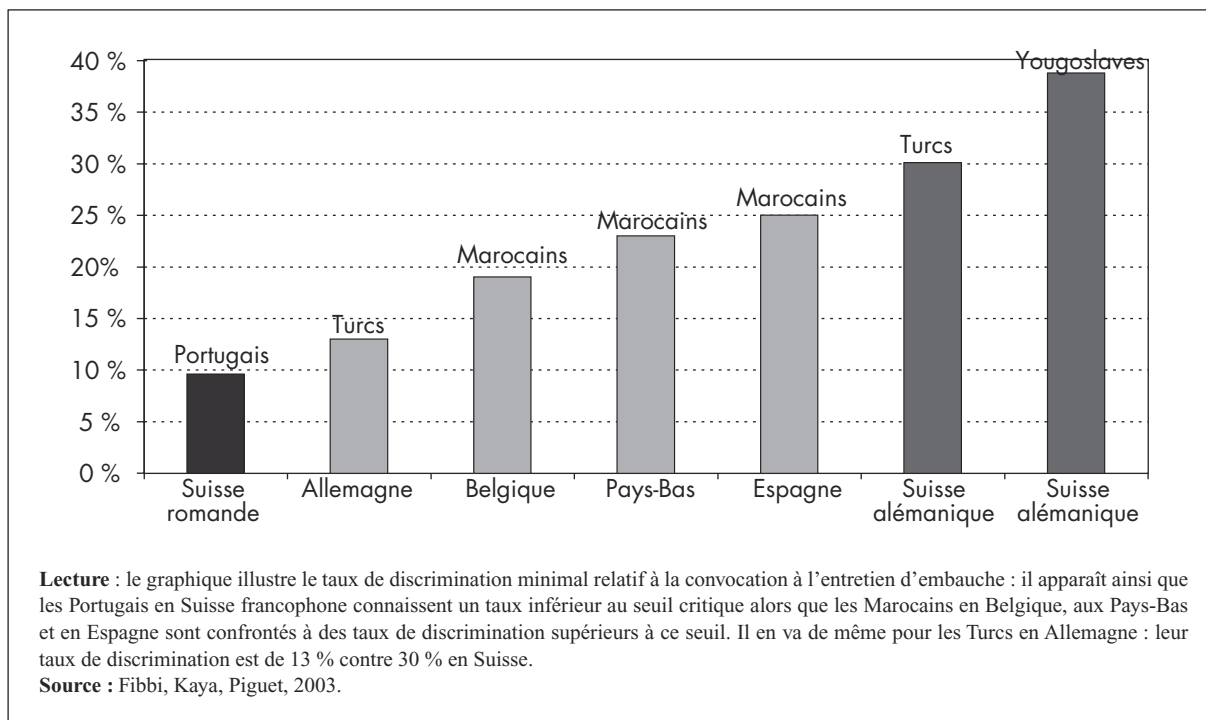
En Allemagne, plus précisément dans le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, les chercheurs observent un taux de discrimination de 13 % au premier stade et de 19 % au dernier stade de la procédure d'embauche pour les jeunes Turcs par rapport aux autochtones candidats à un emploi de niveau CFC (Goldberg et al., 1996).

Les seules comparaisons possibles entre les diverses études européennes citées concernent le taux minimal de discrimination ; c'est donc celui-ci qui est pris en compte dans le **graphique 1**.

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 condisciples Suisses, alors que les deux autres groupes testés, qui sont extracommunautaires, se situent à l'extrémité supérieure. 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 ; de même, les conditions défavorables d'accès à l'emploi pour les jeunes Yougoslaves albanophones n'ont pas d'égal dans d'autres pays européens.

Cette enquête démontre ainsi que la discrimination est un phénomène réel en Suisse et, de plus, quantitativement très important ; il concerne avant tout les jeunes originaires de pays extracommunautaires, en dépit de leur scolarisation réussie en Suisse. C'est également le cas dans de nombreux pays européens d'immigration, même si les taux varient d'un pays à l'autre : l'inégalité de traitement subie par les jeunes hommes, pourtant qualifiés, issus des migrations provenant de pays hors Union européenne, est flagrante. Dès lors, la position marginalisée des jeunes d'origine immigrée sur le marché du travail ne

Graphique 1  
Taux minimal de discrimination dans certains pays européens



peut être attribuée uniquement aux difficultés scolaires ou aux faibles connaissances linguistiques ; elle résulte, en partie, des pratiques discriminatoires au moment de l'embauche.

## LE CHÔMAGE: UNE CONSÉQUENCE DES DISCRIMINATIONS ?

L'ampleur insoupçonnée du phénomène, mise en évidence par l'étude expérimentale, nous a incité à chercher d'autres confirmations de la discrimination à laquelle sont confrontés les jeunes de la deuxième génération. Le recensement 2000 offre la possibilité d'explorer cette question et de mesurer la performance des jeunes sur le marché du travail, en fonction de leur origine, toutes choses égales par ailleurs : le chômage est bien une des conséquences possibles de la discrimination. Cependant, l'avantage représenté par une méthode qui permet d'embrasser l'ensemble du pays est contrebalancé par l'inconvénient d'une moindre précision. En effet, sur la base des données du recensement, il ne nous est guère possible d'identifier la discrimination en tant que telle ; nous cerneons d'une part, les facteurs qui expliquent le chômage et nous considérerons, d'autre part, ce qui reste « inexpliqué » comme un indice, et non comme une mesure, de discrimination.

Pour analyser la position de la seconde génération dans la structure sociale suisse, nous avons identifié les jeunes selon leur origine. Il s'agit de reconstruire le groupe d'origine en dépit du fait qu'une partie des jeunes pourrait avoir acquis la nationalité helvétique<sup>9</sup>. À cause d'un système restrictif de naturalisation, seule une minorité d'étrangers, même parmi les jeunes, acquiert la nationalité suisse. Toutefois, il est indispensable d'insérer les jeunes naturalisés si l'on ne veut pas sous-estimer le succès des processus intégratifs.

<sup>9</sup> En somme, nous incluons les naturalisés dans leur groupe d'origine respectif. Pour de plus amples informations sur la construction des groupes d'origine, cf. Fibbi, Lerch, Wanner (2005) « Processus de naturalisation et caractéristiques socio-économiques des jeunes issus de la migration », dans Fibbi R. et al. (éd.), *L'intégration des populations issues de l'immigration en Suisse : personnes naturalisés et deuxième génération*. Neuchâtel : Office fédéral de statistique, p. 57.

## Le chômage dans le recensement 2000

Décrivons tout d'abord le taux de chômage des jeunes d'origine immigrée, âgés de 20 à 24 ans, indépendamment de leur lieu de naissance ; ce groupe d'âge ayant été retenu parce qu'il correspond à celui des jeunes de l'étude expérimentale (**tableau 2**). Or, tous les groupes d'origine, bien qu'avec des différences non négligeables, connaissent des taux de chômage supérieurs à celui des Suisses de naissance. Il dépasse largement 9 % pour les groupes provenant de la péninsule balkanique (avec la seule exception des Croates), alors qu'il chute à environ 6 % pour les Européens du Sud, un taux qui, toutefois, est 1,5 fois supérieur à celui observé chez les Suisses de naissance. L'opposition entre citoyens UE<sup>10</sup> et non-UE trouve confirmation dans cette distribution statistique.

Ce même décalage défavorable aux jeunes d'origine immigrée se retrouve lorsque l'on prend en considération les seuls jeunes nés en Suisse qui ont vraisemblablement effectué leur scolarité en Suisse et donc parlent la langue locale. Il en va de même pour les jeunes nés dans le pays et ceux qui ont de surcroît acquis la nationalité suisse ; ils demeurent bien plus affectés par le chômage que leurs contemporains Suisses par naissance, même si le décalage se réduit quelque peu.

Ce tableau fournit le taux de chômage pour des groupes définis à chaque fois de manière spécifique. Un chiffre est alors très révélateur. Parmi tous les jeunes d'origine turque âgés de 20 à 24 ans, 10,4 % sont confrontés au chômage. Ce taux très élevé pourrait être dû en partie à leur arrivée récente en Suisse ou à leur faible maîtrise de la langue locale. En effet, lorsqu'on ne prend en considération que les jeunes nés en Suisse, le taux de chômage chute à 8,5 %. Nous savons (cf. **encadré 1**) que l'acquisition de la nationalité suisse n'est pas automatique ; diverses études (Bolzman et al., 2003 ; Fibbi et al., 2005) montrent qu'elle est en outre socialement sélective, puisque ce sont les jeunes les plus qualifiés sur le plan scolaire qui se naturalisent. Or, parmi les quelques 20 % de Turcs qui ont acquis la

<sup>10</sup> Les Français, avec leur taux de chômage très élevé, constituent la seule exception ; nous n'avons pas d'hypothèse explicative de ce résultat inattendu.

Tableau 2

Taux de chômage des jeunes âgés de 20 à 24 ans, selon l'origine, le lieu de naissance et la nationalité en %

	Jeunes selon leur origine*	Nés en Suisse**	Suisses par naturalisation selon leur nationalité d'origine***
Suisses	3,8	3,8	
Allemands	4,9	4,3	4,3
Français	9,2	9,6	7,2
Italiens	5,6	5,3	5,5
Espagnols	6,0	5,8	6,3
Portugais	6,2	4,6	7,4
Turcs	10,4	8,5	7,9
Yougoslaves de langue albanaise	9,1	7,9	4,1
Yougoslaves de langue serbo-croate	9,2	11,3	6,0
Yougoslaves indiquant une langue régionale (français, allemand, italien) comme langue principale	9,5	10,7	6,0
Bosniaques	7,6	7,6	4,1
Macédoniens	10,0	11,4	5,6
Croates	7,2	6,5	4,8
Autres	10,6	7,7	7,7

\* Sont ici pris en considération tous les jeunes âgés de 20 à 24 ans, selon leur origine, qu'elle soit suisse ou immigrée, indépendamment du lieu de naissance. \*\* Rappelons que la naissance dans le pays n'est pas un critère donnant accès automatiquement à la nationalité suisse. \*\*\* Seuls 23 % des jeunes d'origine immigrée âgés de 20 à 24 ans ont acquis la nationalité suisse.

Source : Calculs SFM sur les données du recensement 2000 OFS ; Fibbi, Lerch, Wanner (2005).

nationalité suisse, le taux de chômage est inférieur à celui observé pour l'ensemble des Turcs, puisqu'il chute à 7,9 %.

### Le recensement confirme l'hypothèse de discrimination

Parmi les nombreux facteurs explicatifs du chômage, nous avons voulu isoler l'impact de l'origine. Nous avons alors réalisé une analyse de régression logistique sur les jeunes actifs âgés de 23 à 34<sup>11</sup> en ne retenant que les personnes nées en Suisse, de façon à rendre plausible le fait que les qualifications détenues ont été acquises dans le système suisse de formation et sont donc strictement comparables à celles de leurs contemporains autochtones. Le modèle de régression fournit

une estimation de la probabilité relative d'être au chômage parmi les jeunes d'origine immigrée nés dans le pays de résidence, qu'ils soient devenus Suisses ou non. Par analogie avec l'étude expérimentale, seuls les jeunes hommes sont pris en considération.

De nombreux facteurs sont contrôlés ; ils ont sûrement une influence sur le phénomène à étudier, le taux de chômage, mais leur effet se superpose à celui de la variable que nous voulons isoler, l'origine ; ils sont dénommés « facteurs de confusion ». Certains concernent des caractéristiques individuelles : âge, niveau de formation obtenu, langue principale<sup>12</sup>. D'autres facteurs sont plutôt contextuels, tels que le taux de chômage cantonal propre au groupe d'âge considéré ou encore les caractéristiques du système scolaire cantonal. Comme attendu, tous ces facteurs

<sup>11</sup> Il s'est avéré nécessaire d'élargir le groupe d'âge à 34 ans, pour obtenir un nombre d'observations suffisant parmi les jeunes nés en Suisse.

<sup>12</sup> Le recensement demande quelle est la « langue principale », celle dans laquelle la personne interrogée pense et s'exprime le mieux.

ont un impact sur les risques de chômage, et ce dans la direction escomptée. C'est en particulier le cas pour le niveau de formation atteint et la préférence pour la langue locale. Les différences entre groupes d'origine qui persistent une fois les facteurs de confusion contrôlés sont donc à considérer comme inexplicables par le modèle : ces différentiels inexplicables peuvent être l'effet de caractéristiques négligées dans le modèle (par ex. maniement de la langue) et/ou être considérés comme un indice de discrimination.

Analysons donc les groupes d'origine (**tableau 3**), à commencer par les jeunes d'origine immigrée nés dans le pays et naturalisés, qui constituent le groupe le plus « assimilé » parmi les populations migrantes. Les taux de chômage par catégorie (**tableau 2**) signalaient déjà que ces jeunes sont plus exposés au risque de chômage que les Suisses de naissance. Or, le **tableau 3** montre que, même lorsque l'acquis scolaire est contrôlé, les jeunes naturalisés sont toujours confrontés à des risques de chômage systématique-

Tableau 3

Facteurs qui influencent la probabilité de chômage parmi les hommes nés en Suisse, économiquement actifs, de 23 à 34 ans, selon leur statut de naturalisation et l'origine

Hommes	Odds ratio	Hommes	Odds ratio
Suisses de naissance	1,00	Bosniaques	2,52
<b>Naturalisés</b>		Macédoniens	1,58
Allemands	1,68	Croates	1,72
Français	~	<b>Niveau de formation</b>	
Italiens	~	Aucun	5,85
Espagnols	~	Ecole obligatoire	1,70
Portugais	~	Formation professionnelle	1,00
Turcs	1,77	Autre école de niveau secondaire II	1,42
Yougoslaves de langue albanaise	~	Formation tertiaire	0,74
Yougoslaves de langue serbo-croate	1,78	<b>Langue principale</b>	
Yougoslaves de langue régionale suisse	1,97	nationale	1,00
Bosniaques	~	non-nationale	1,39
Macédoniens	3,90	<b>Habitat</b>	
Croates	1,76	Centre d'agglomération, ville isolée	1,44
<b>Non-naturalisés</b>		Autre commune d'agglomération	1,00
Allemands	1,33	Milieu rural	0,71
Français	2,91	<b>Age</b>	
Italiens	1,23	23-24 ans	1,10
Espagnols	1,14	25-29 ans	1,00
Portugais	~	30-34 ans	0,72
Turcs	2,16	<b>Canton</b>	
Yougoslaves de langue albanaise	1,63	% de jeunes avec formation professionnelle	8,89
Yougoslaves de langue serbo-croate	2,46		
Yougoslaves de langue régionale suisse	2,48	% de jeunes au chômage dans le canton	>999,999

~ : non significatif au seuil de 5 %.

**Lecture** : les hommes macédoniens naturalisés ont des risques très élevés de chômage (OR = 3.90) par rapport aux Suisses (valeur de référence 1.00), de même âge, même niveau de formation, vivant dans le même canton.

Les odds ratios mesurent, toutes choses égales par ailleurs, les risques de présenter un état pour un groupe par rapport à la modalité de référence, dans notre cas une estimation du risque relatif d'être au chômage selon l'origine, le lieu de naissance et le statut de naturalisation, comparé au groupe de référence, les Suisses. Un OR supérieur à l'unité signifie un risque augmenté de chômage par rapport à la catégorie de référence ; un OR inférieur traduit en revanche un risque réduit de chômage.

**Source** : calculs SFM sur les données du recensement 2000 OFS ; Fibbi, Lerch, Wanner, 2005.

ment plus élevés que les Suisses de naissance. Les *odds ratios* (OR) mesurent les risques de présenter un état pour un groupe par rapport à la modalité de référence, dans notre cas une estimation du risque relatif d'être au chômage selon l'origine, le lieu de naissance et le statut de naturalisation, comparé au groupe de référence, les Suisses. Un OR supérieur à l'unité signifie un risque augmenté de chômage par rapport à la catégorie de référence ; un OR inférieur traduit en revanche un risque réduit de chômage.

Avec des *odds ratios* supérieurs à la valeur unitaire de référence attribuée aux Suisses, les hommes naturalisés de Macédoine, Yougoslavie (parlant, comme langue principale, le serbo-croate et une langue régionale suisse), de Turquie et de Croatie sont exposés à des risques de chômage significativement plus élevés que leurs contemporains Suisses, bien qu'ils disposent du même bagage scolaire. Les Allemands aussi courent des risques statistiquement significatifs plus élevés de se trouver sans emploi que les Suisses. Toutefois, le nombre restreint de personnes naturalisées incite à la prudence dans l'interprétation des différences entre groupes nationaux.

En revanche, les non-naturalisés sont bien plus nombreux. Parmi eux, on observe un clivage entre flux migratoires anciens et récents<sup>13</sup>. Comme nous l'avons observé dans l'étude expérimentale, les hommes de Turquie et d'ancienne Yougoslavie sont exposés à des risques de chômage plus élevés qui ne peuvent être « justifiés » par l'un ou l'autre des facteurs de confusion pris en considération. Dès lors, leurs *odds ratios* bien supérieurs à l'unité ne prouvent pas mais, tout au moins, rendent plausible l'hypothèse d'un traitement inégal de ces groupes dans l'accès à l'emploi, dans la mesure où, à formation et maîtrise de la langue locale égales, les risques relatifs de chômage demeurent élevés.

\* \*  
\*

Les deux études présentées révèlent un phénomène de discrimination d'une ampleur insoupçonnée à l'égard des jeunes d'origine immigrée en Suisse. Cet état de fait questionne l'ensemble de la conception de

la politique d'intégration, qui ne peut se réduire à une mise à niveau des immigrés. Si cette action demeure nécessaire, tant il est vrai que nombreux sont les jeunes d'origine immigrée à la scolarité défailante, il n'en reste pas moins vrai que l'action publique ne peut se limiter à cela.

Ces études révèlent en effet que la société d'accueil ne respecte pas le « contrat » d'intégration, si souvent mentionné dans le débat public aujourd'hui à propos des migrants. En effet, les pratiques discriminatoires vont à l'encontre du principe d'égalité de traitement entre les individus, principe sur lequel repose la cohésion sociale dans les sociétés démocratiques. Dès lors, la politique d'intégration actuelle doit être élargie et comporter une action déterminée de lutte contre les discriminations. Les conditions pour un infléchissement dans ce sens de la politique d'intégration ne semblent toutefois pas réunies à l'heure actuelle.

L'Organisation internationale du travail a dressé un inventaire des moyens les plus appropriés pour lutter contre les discriminations à l'embauche (Taran 2000)<sup>14</sup>. En dépit des progrès indéniables réalisés dans les années 90 aux niveaux constitutionnel et pénal, la Suisse ne dispose toujours pas d'un arsenal légal à la hauteur du défi, au regard des mesures préconisées au niveau international. Ce constat a été de nouveau réaffirmé par le troisième rapport, rendu public en janvier 2004, de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, un organe émanant du Conseil de l'Europe qui fait autorité en la matière.

Au-delà de ce constat, il importe d'explorer les marges de manœuvre pour une action visant à contre-carrer les discriminations à l'embauche. Dans le cadre d'une étude sur les mesures de lutte contre les discriminations, des entretiens avec des témoins privilégiés du monde du travail en Suisse, ont permis de d'évaluer la compréhension des enjeux de la discrimination à l'embauche et de vérifier quel accueil était réservé dans divers milieux aux suggestions dérivant de la littérature internationale et des expériences étrangères quant aux moyens de lutte (Fibbi, 2005).

<sup>14</sup> Citons à titre d'exemple les axes majeurs d'intervention : cadre légal bannissant les discriminations inscrit dans le code civil, autorité indépendante responsable de la mise en œuvre de la loi, conduite d'un suivi ethnique de la situation sur le marché de l'emploi, conditionnalité dans l'accès aux marchés publics, mesures de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

<sup>13</sup> Encore une fois, il convient de souligner les *odds ratios* particulièrement élevés pour les Français, un résultat inexpliqué à ce stade.

Représentants de milieux différents, nos interlocuteurs ne portent pas la même appréciation sur l'ampleur du phénomène des discriminations à l'embauche et divergent quant aux mesures à mettre en œuvre. Du vaste catalogue de mesures adoptées dans l'un ou l'autre des pays ayant une large expérience dans la lutte contre les discriminations, seules les mesures destinées à compenser les « déficits » des migrants recueillent la faveur unanime, notamment la formation des migrants.

En revanche, peu de voix se prononcent en faveur d'une formation destinée aux membres des groupes majoritaires, visant à changer leurs comportements qui, de manière pas toujours intentionnelle, portent préjudice aux migrants. Il semble y avoir une réelle disponibilité pour l'élaboration de listes de contrôle

destinées aux responsables du recrutement et du personnel, afin de les épauler dans l'élaboration de routines d'embauche exemptes de discrimination. Parmi les actions de promotion, le parrainage/ tutorat réunit à ce jour un large consensus.

Ces priorités reflètent l'état actuel du débat public sur la question des discriminations dans le monde du travail, et notamment à l'embauche, et peuvent évoluer au gré de la sensibilisation à ce problème. Les temps sont venus pour lancer un large débat public en Suisse, dont les buts seraient l'évaluation sociale de la discrimination à l'embauche et de ses conséquences sur la cohésion sociale, ainsi que la définition d'une politique (ou d'une absence de politique) à l'égard de la discrimination. ■

---

## Bibliographie

---

Achermann Ch. et Gass S. (2003), *Staatsbürgerschaft und soziale Schliessung. Eine rechtsethnologische Sicht auf die Einbürgerungspraxis der Stadt Basel*, Zürich : Seismo.

Arriijn P., Feld S. et Nayer A. (1999), *Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin: the Case of Belgium*, Geneva : ILO.

Bolzmann C., Fibbi R. et Vial M. (2003), "Secondas - Secondos": *le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*, Zurich : Seismo.

Bovenkerk F. et al. (1995), *Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*, Geneva : ILO.

Fibbi R. (2005), *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Fibbi R., Lerch M. et Wanner Ph. (2005), « Processus de naturalisation et caractéristiques socio-économiques des jeunes issus de la migration », dans Fibbi R. et al. (éd.), *L'intégration des populations issues de l'immigration en Suisse : personnes naturalisés et deuxième génération*. Neuchâtel : Office fédéral de statistique, 57 p.

Goldberg A., Mourinho D. et Kulke U. (1996), *Labour Market Discrimination Against Foreign Workers in Germany*. Geneva : ILO.

Mahnig H. et Wimmer A. (2003), « Integration without Immigrant Policy: The Case of Switzerland », dans Heckmann Friedrich, Schnapper Dominique (éd.), *The Integration of Immigrants in European Societies*. Lucius, pp. 135-165.

Meyer Th. (2003), "Ungebildet in die Wissensgesellschaft? Risiken junger Migrantinnen und Migranten auf dem Weg zu einer Berufsqualifikation" *Terra cognita*, 3 "Integration und Arbeit": pp. 24-29.



Niederberger J.M. (2005), « Le développement d'une politique d'intégration suisse », dans Mahnig Hans (éd.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Zurich : Seismo, pp. 255-287.

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

Prada Angel M. et al. (1996), *Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Spain*, Geneva : ILO.

Raymann U. (2003), *Meinungen und Einstellungen gegenüber Ausländerinnen and Ausländern in der Schweiz*, Zürich.

Taran P. (2000), *Approaches to Promote Equality: a Compendium of Measures*, Geneva : ILO.

Wanner Ph., Neubauer A. et Moret J. (2002), *Caractéristiques de vie et d'intégration des populations issues de l'immigration*, Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Wimmer A. et Piguet E. (1997), *Die neuen Gastarbeiter? Kurzfassung einer Studie zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen in der Schweiz*. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations.

Zegers de Beijl R. (2000), *Documenting Discrimination Against Migrants Workers in the Labour Market. A Comparative Study of Four European Countries*, Geneva : ILO.

## Résumé

### Discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine immigrée en suisse

Rosita Fibbi

La proportion d'étrangers résidant en Suisse atteint vingt pour cent ; pourtant, ce n'est que dans les années 90 que le pays s'est doté d'une politique d'intégration. Un taux de chômage élevé parmi les immigrés constitue un des facteurs à l'origine de cet important changement politique. Cet article utilise d'une part la première enquête suisse fondée sur le test des pratiques effectives de l'Organisation internationale du travail (simulation de *curriculum vitae*) et d'autre part le recensement 2000. Il apparaît que les jeunes établis depuis longtemps dans le pays sont confrontés à la discrimination dans l'accès à l'emploi et ce même lorsqu'ils possèdent les mêmes qualifications que leurs condisciples suisses. Ainsi, la politique d'intégration suisse doit être repensée de manière plus globale.

#### Mots clés

Discrimination raciale, Recrutement, Travailleur migrant, Population d'origine étrangère, Enquête, Suisse.

*Journal of Economic Literature* : J 15, J 71