

## **CONFÉRENCE DE PRESSE DU 29 JUIN 2007**

---

Stéphanie Penher, membre de la Commission de jeunesse de l'USS, secrétaire centrale à la jeunesse à comedia, le syndicat des médias

### **Il faut s'attaquer à la discrimination des jeunes étrangers**

En Suisse, près de 90 % des places d'apprentissage sont attribuées par des petites et moyennes entreprises. Leurs procédures et leurs critères de sélection ne sont pas unifiés ; certains varient même au sein d'une même entreprise. Parce qu'ils ne correspondent soi-disant pas au « profil requis par l'entreprise », des jeunes étrangers, provenant en particulier des États non membres de l'Union européenne (UE), comme de l'ex-Yougoslavie ou de la Turquie, sont désavantagés. L'étude « Sélection des apprentis dans les petites et moyennes entreprises (PME) – intégration et exclusion lors du passage de l'école à l'apprentissage professionnel »<sup>1</sup> prouve que les performances scolaires ne jouent pas un rôle prioritaire lors de l'attribution des places d'apprentissage. On trouve en effet au premier plan des raisons de caractère émotionnel, à savoir : la crainte que les jeunes étrangers ne soient à l'origine de conflits et n'amènent dans l'entreprise une clientèle non souhaitée.

La raison pour laquelle les jeunes étrangers sont désavantagés n'est donc pas l'existence de déficits scolaires. Les jeunes issus de la migration sont contraints de présenter un plus grand nombre de candidatures, ce qui ne leur permet pas de les préparer avec tout le soin nécessaire. De ce fait, leurs recherches durent plus longtemps et ont ainsi lieu plus tard dans l'année, c'est-à-dire à un moment où l'offre en places d'apprentissage diminue. Or les entreprises craignent des complications avec les jeunes dont les recherches d'une place d'apprentissage ont duré longtemps. De plus, parce qu'ils y sont acculés, les jeunes issus de la migration doivent présenter leur candidature pour un éventail de professions plus large, ce qui est souvent interprété comme un manque d'intérêt ou de maturité professionnelle de leur part.

En Suisse, comme cela a toujours été le cas, les enfants grandissent dans des conditions plus ou moins favorables. Le niveau de formation des parents influence fortement la carrière professionnelle des enfants. Une étude réalisée dans le cadre du PNR 52, « L'enfance, la jeunesse et les relations entre générations dans une société en mutation »<sup>2</sup> a fait apparaître que les enfants de migrant(e)s grandissent dans des conditions nettement désavantageuses. Leur dépendance à l'égard du statut

---

<sup>1</sup> Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg, 31 mars 2007, dans le cadre du Programme national de recherche PNR 51.

<sup>2</sup> Riphahn, R. Prof. Dr., Dept. of Economics de l'Université Erlangen de Nuremberg, « Effets intergénérationnels sur les résultats à l'école et sur le marché du travail des jeunes immigrés de la deuxième génération et des jeunes autochtones, en Suisse ».

financier des parents est en moyenne de 30 % supérieure à celle des jeunes autochtones du même âge.

Souvent, les déficits linguistiques ou scolaires servent d'arguments très utiles pour justifier face à l'opinion publique l'exclusion de ressortissant(e)s étrangers. À cet égard, la discrimination dont sont victimes certains groupes de jeunes est non seulement inéquitable, mais aussi inefficace, car elle fait obstacle au recrutement des jeunes les plus aptes.

Les longues recherches effectuées par les jeunes ici concernés sont lourdes. Ceux-ci sont en effet constamment confrontés à des situations où un employeur potentiel n'est pas sincère avec eux, leur fournit des informations fausses sur les conditions des candidatures à une place d'apprentissage ou revient sur un consentement déjà donné.

### **Des expériences positives en lieu et place d'angoisses déplacées**

Les mauvaises expériences auxquelles se réfèrent les formatrices et formateurs professionnels ne sont souvent pas les leurs propres. Ils étayent leurs affirmations sur ce qu'ils sentent « avec leurs tripes » ; ce qui, la plupart du temps, cache la crainte de voir l'engagement de jeunes issus de la migration créer des problèmes.

Les formatrices et formateurs professionnels doivent être encouragés à désamorcer leurs angoisses et suppositions déplacées en faisant des expériences positives avec des jeunes étrangers.

- Nous demandons aux cantons d'introduire dans le cadre des cours de base obligatoires pour les formatrices et formateurs professionnels un module qui les sensibilise à la discrimination des jeunes migrant(e)s et leur fournisse des outils en matière de procédure et de critères de sélection.
- Les syndicats doivent aussi fournir leur contribution à ce chapitre : d'une part, en thématissant la question de l'intégration des jeunes migrant(e)s et, de l'autre, en mettant particulièrement en évidence les entreprises qui s'engagent déjà pour l'intégration de ces jeunes, afin que l'opinion publique puisse mieux prendre connaissance d'expériences positives dans ce domaine.