

7 ÉGALITÉ DES CHANCES ET DISCRIMINATION LORS DU PASSAGE VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Christian Imdorf & Albert Scherr

7.1 Introduction

Il y a une dizaine d'années, une étude de l'Université de Fribourg révélait que les jeunes étrangers de la première génération avaient, à résultats scolaires égaux, quatre fois moins de chances de trouver une place d'apprentissage que les jeunes suisses (Haeberlin, Imdorf & Kronig, 2004). En raison de la pénurie de places d'apprentissage qui régnait à ce moment-là, les jeunes sortant de l'école obligatoire étaient confrontés à une forte concurrence pour obtenir une place de formation en entreprise. Depuis, la situation au niveau de l'offre et de la demande sur le marché des places d'apprentissage a beaucoup changé: l'évolution démographique a fait que le nombre de jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage a diminué au point que certaines entreprises formatrices ont aujourd'hui des difficultés à pourvoir les places dont elles disposent.

Cette détente sur le marché des places d'apprentissage offre aux jeunes de meilleures chances d'accéder à une formation. Le baromètre des places d'apprentissage (OFFT, 2007; SEFRI, 2014) montre ainsi que le nombre de jeunes se trouvant dans une «file d'attente» (par ex. formation transitoire) est déjà nettement moins élevé en 2014 qu'en 2007. Depuis 2007, c'est surtout pour les jeunes d'origine étrangère que les chances d'accéder à une formation au sortir de l'école obligatoire se sont sensiblement améliorées. Les baromètres des places d'apprentissage pour les années 2007 et 2014 indiquent que ces jeunes ont vu leurs chances d'entamer une formation professionnelle initiale passer, entre 2007 et 2014, de 49 % à 64 %. Pour ce qui est des jeunes suisses, ce pourcentage est plus élevé (77 % – 78 %) mais il n'évolue pas. Le relâchement de la pression se fait également ressentir au niveau du nombre de

lettres de candidatures qu'il est nécessaire d'envoyer pour obtenir une place de formation (ce nombre est passé, en moyenne, de 39 à 23 pour les jeunes étrangers). En 2014, les jeunes étrangers ne sont finalement plus que 16 % à se trouver dans une «file d'attente» institutionnelle alors qu'ils étaient encore 29 % en 2007.

Cette amélioration des chances qu'ont les jeunes étrangers d'accéder à une formation est toutefois trompeuse dans le sens où ceux-ci ont toujours beaucoup plus de difficultés que les jeunes suisses à trouver une place de formation. Ils ont ainsi dû envoyer, en 2014, un nombre de lettres de candidatures plus de deux fois plus élevé (jeunes suisses: 11; autres: 23) et ils sont toujours plus du double à se trouver dans une «file d'attente» (jeunes suisses: 7 %; autres: 16 %). Le baromètre des places d'apprentissage ne fait en outre pas de distinction entre les différents groupes de migrants, mais il est probable que les difficultés que rencontrent les jeunes sans passeport suisse varient fortement en fonction de leur pays d'origine. Des indications scientifiques montrent du reste aujourd'hui que, parmi les sous-ensembles de jeunes issus de la migration, ce sont en particulier ceux auxquels il est attribué une moins grande proximité socioculturelle avec la société d'accueil, et qui sont donc davantage perçus en tant qu'«étrangers», qui rencontrent le plus de difficultés à trouver une place d'apprentissage (cf. point 7.2).

La recherche sur les questions en lien avec les inégalités sociales dans la formation professionnelle est relativement récente, ce qui est l'une des principales explications au fait que, jusqu'à présent, la défavorisation et la discrimination qui affectent les jeunes issus de la migration n'aient pas fait l'objet d'une discussion publique sou-

tenue, comme c'est le cas pour le domaine scolaire. En effet, alors que des appels répétés ont été lancés à l'école publique depuis les années 1960 pour qu'elle garantisse l'égalité des chances et une formation équitable pour tous, les entreprises de l'économie privée ont pu jusqu'à présent continuer à engager et à encourager des jeunes en suivant la logique du profit maximal et non, en priorité, les normes de justice sociale (Scherr, Janz & Müller, 2015a).

Si l'attention du public et des politiques s'est aujourd'hui accrue, c'est grâce aux récents résultats de la recherche qui sont présentés ci-après sous forme de synthèse. Ainsi, dans un article sur le thème de la formation professionnelle et de l'apprentissage paru il y a quelque temps, le magazine suisse alémanique *Der Beobachter* a mentionné la discrimination comme étant l'un des quatre problèmes actuels du système suisse de formation, les trois autres étant l'évolution structurelle, l'académisation et la mondialisation.¹ Dans cet article, la discrimination des jeunes étrangers n'est pas seulement décrite comme un problème douloureux pour les personnes concernées, mais aussi – dans un contexte où se dessine un manque de personnel qualifié – comme un problème de plus en plus nuisible à l'économie et au marché suisse du travail, qui perd de la sorte une main-d'œuvre qualifiée dont il aura urgemment besoin à l'avenir.

7.2 L'état actuel de la recherche²

Nous développons ici l'argument selon lequel la controverse entourant la question de la discrimination dans la formation professionnelle est la conséquence de problèmes méthodologiques dans un domaine de recherche difficile. Nous expliquons ensuite brièvement pourquoi il faut s'attendre à ce que les entreprises formatrices fassent preuve de discrimination. La section finale donne un aperçu des mesures qu'il est pos-

sible de prendre sur le plan de la politique d'éducation et de la pratique en matière de formation pour limiter cette discrimination.

7.2.1 Recherches sur la discrimination dans la formation professionnelle

Les causes des inégalités qui frappent les jeunes étrangers dans la recherche d'une place d'apprentissage font l'objet de controverses au sein de la recherche scientifique. Une chose est sûre, c'est que l'origine sociale et le niveau scolaire de ces jeunes jouent un rôle très important. Une grande partie des inégalités qu'ils subissent lors du passage vers la formation professionnelle peut s'expliquer – comme du reste la défavorisation déjà subie à l'école – par le positionnement social des jeunes migrants (statut professionnel des parents, socialisation langagière, etc.). Il faut en outre tenir compte des effets d'une possible discrimination scolaire (cf. les contributions de Baeriswyl et de Makarova dans le présent rapport). Le fait que les jeunes issus de la migration rencontrent de plus grandes difficultés dans leur parcours scolaire peut ainsi déjà être la conséquence d'une discrimination institutionnelle antérieure.

La question de savoir dans quelle mesure les inégalités relevées au niveau de la formation professionnelle sont en outre la conséquence d'une discrimination directe exercée par les entreprises dans le cadre des procédures de sélection fait elle aussi l'objet de controverses. Les désaccords sont dus en premier lieu au fait que les données disponibles sur les jeunes entrant en formation professionnelle ne permettent que des conclusions indirectes sur les processus et les facteurs d'influence conduisant aux inégalités constatées: que la moins bonne réussite des jeunes issus de la migration ne puisse pas être expliquée au moyen des facteurs d'influence habituels (en particulier: certificats de fin de scolarité et bul-

1 *Der Beobachter*, No 1/2014 du 10 janvier 2014

2 Pour une présentation détaillée de l'état de la recherche, voir le recueil de Scherr (2015). Le point 7.2 se fonde sur l'aperçu préliminaire de Scherr et al. (2015a).

letins de notes) est le signe d'une possible discrimination de la part des entreprises dans le cadre des procédures de sélection, mais n'en est pas la preuve irréfutable.

Ce qui complique encore la situation sur le plan méthodologique, c'est que les décisions discriminatoires dans l'attribution des places d'apprentissage ne peuvent pas être observées directement puisqu'elles sont prises dans le contexte de l'économie privée, à l'abri des regards extérieurs. Mais les désaccords sur cette question sont également dus au fait que l'état de la recherche est toujours insuffisant en ce qui concerne la discrimination professionnelle, même si certaines études actuelles indiquent clairement que la discrimination exercée par les entreprises dans le cadre des procédures de sélection peut avoir un impact considérable sur l'accès à la formation professionnelle. Une récente étude concernant l'Allemagne montre ainsi qu'un nom à consonance turque suffit à réduire nettement les chances d'être invité à un entretien d'embauche dans les petites et moyennes entreprises (Sachverständigenrat, 2014).

Scherr, Janz et Müller (2015a, p. 12) parlent d'une discrimination pratiquée à l'égard des migrantes et migrants par les entreprises lorsque ces dernières font, dans le cadre des décisions en matière de personnel, une différence entre personnes autochtones et migrantes ainsi qu'entre groupes ethniques, religieux ou raciaux et utilisent cette différenciation en tant que critère à part entière dans les procédures et décisions ayant d'importantes incidences a) sur l'accès aux places de formation et de travail ainsi que b) sur l'accès aux positions hiérarchiques, en formation ou en emploi.

Étant donné que la recherche en sciences sociales peut difficilement se pencher sur les processus discriminatoires intervenant dans l'attribution des places d'apprentissage, elle se voit contrainte de recourir à des approches et à des données permettant de tirer des conclusions plausibles sur ce qui se passe au sein des entreprises au niveau des processus de décision. Elle

établit en l'occurrence une distinction entre les approches suivantes (ibid., p. 17):

- conclusions indirectes tirées de données concernant la défavorisation effective relevées dans le cadre de la recherche sur le marché du travail et les professions
- expériences de jeunes victimes de discrimination
- enquêtes auprès des entreprises
- attitude, argumentation et pratique des personnes clés des entreprises
- expériences réalisées au moyen de dossiers de candidature ou de candidates et candidats fictifs
- études ethnographiques portant sur l'organisation des entreprises

Les pays et régions germanophones privilégient la première solution, à savoir tirer des conclusions sur la défavorisation subie par les jeunes migrants à partir de l'analyse statistique de données issues de la recherche sur la formation professionnelle et le marché du travail. Les facteurs d'influence possibles (comme le niveau scolaire ou les notes) sont en l'occurrence contrôlés par des procédures statistiques, et toute défavorisation inexplicable est interprétée comme un signe de discrimination. Mais les variables scolaires contrôlées statistiquement peuvent aussi cacher des processus discriminatoires (par ex. lorsque, dans le cadre d'une procédure de recrutement, il est accordé plus d'importance aux résultats scolaires des jeunes étrangers qu'à ceux des jeunes autochtones), et les effets statistiques résiduels peuvent très bien n'avoir aucun lien avec une quelconque discrimination.

Une autre stratégie de recherche consiste à s'enquérir des expériences vécues par des jeunes victimes de discrimination. Cette manière de faire ne débouche toutefois que sur des interprétations subjectives d'expériences personnelles. Les enquêtes menées auprès des personnes clés des entreprises afin de connaître les raisons justifiant une démarche discriminatoire ne donnent pas non plus de résultats concluants: d'un côté, les entreprises qui participent aux projets de re-

cherche sont plutôt celles qui estiment ne pas faire preuve de discrimination dans le cadre de leurs procédures de sélection; de l'autre, les responsables des ressources humaines ont tendance à donner les réponses souhaitées en matière sociale et ne parlent qu'avec beaucoup de réticence d'attitudes ou de pratiques jugées problématiques au sein de leur entreprise.

Réaliser des expériences au moyen de dossiers de candidature fictifs passe pour une stratégie de recherche particulièrement fiable pour mesurer la discrimination. Des dossiers identiques sont envoyés aux entreprises avec, pour une partie d'entre eux, des noms de candidates ou candidats laissant supposer qu'il s'agit de jeunes issus de la migration. Cela permet de déceler les décisions discriminatoires au moment de l'invitation à un entretien d'embauche et donne des indications sur le degré de discrimination directe exercée lors de cette première étape conduisant à une place de formation en entreprise.

Il y a enfin encore une autre stratégie de recherche possible: les études ethnographiques portant sur l'organisation des entreprises. Ces études consistent à relever, au moyen d'observations ouvertes ou cachées, des informations sur les procédures de sélection menées dans les entreprises, ce qui permet de décrire plus précisément les processus informels de réglementation appliqués au niveau de l'accès à ces procédures. De telles études n'existent toutefois ni pour la Suisse ni pour l'Allemagne. Les pays et régions germanophones ne disposent en outre, pour le moment, que d'un très petit nombre d'expériences réalisées au moyen de dossiers de candidature fictifs, d'enquêtes auprès de responsables des ressources humaines et d'études sur les expériences de jeunes victimes de discrimination.

7.2.2 Causes de la discrimination exercée dans les entreprises

Malgré l'état limité de la recherche, il y a aujourd'hui suffisamment de preuves indiquant que la discrimination exercée dans les entreprises est importante. Les raisons de cette discrimina-

tion, énoncées ci-après, montrent qu'il ne faut en l'occurrence pas partir du principe que cette problématique va se résoudre d'elle-même grâce à l'évolution démographique et au développement économique.

Premièrement, le point de vue selon lequel les procédures de sélection se font en tenant strictement compte des capacités des candidates et candidats ne correspond pas à la réalité. En effet, ce sont moins leurs capacités effectives que les idées préconçues concernant leurs capacités qui jouent un rôle dans les décisions, cela par manque d'informations complètes. Il y a ainsi «discrimination statistique» lorsque les entreprises reprennent des stéréotypes sociaux largement répandus pour faire des calculs de probabilité à propos de la productivité individuelle des candidates et candidats à une place d'apprentissage. Une tendance à la discrimination envers les jeunes musulmans a, par exemple, été prouvée (Sachverständigenrat, 2014).

Deuxièmement, on ne peut pas partir du principe que le marché oblige les entreprises à ne pas faire de discrimination. Cela ne serait plausible que si les entreprises avaient des difficultés à trouver des jeunes correspondant aux places d'apprentissage qu'elles proposent en raison de leurs pratiques discriminatoires. Toutes les entreprises ne sont cependant pas confrontées à des difficultés en matière de recrutement de personnel. De tels problèmes peuvent aussi s'expliquer par d'autres raisons que la discrimination.

Troisièmement, les directions d'entreprises ne prennent pas leurs décisions en matière de personnel sur la base du seul critère de l'aptitude. Elles veillent également à ce que leur choix soit justifiable sur les plans interne et externe (Imdorf, 2015) et prennent ainsi notamment en compte les réactions attendues du personnel et de la clientèle. En ce qui concerne l'attitude de la clientèle vis-à-vis des jeunes issus de la migration occupant ou pouvant occuper une place d'apprentissage, il s'agit, selon les entreprises, de conditions contextuelles qui ne peuvent être ignorées pour des raisons de gestion. Parmi les entreprises, il y a celles qui considèrent les attentes extérieures

comme des directives régissant leur façon d'agir et celles qui traitent activement la problématique en refusant, par exemple, de tenir compte des attitudes xénophobes et racistes de leur clientèle.

Quatrièmement, si les décisions en matière de sélection ne sont pas prises en tenant strictement compte des capacités des candidates et candidats, c'est aussi parce que les réseaux sociaux jouent un rôle décisif dans l'attribution des places d'apprentissage. Ainsi, les jeunes sans connexion avec les personnes qui sont reconnues par les entreprises comme des personnes de confiance ont clairement de moins bonnes chances d'être retenus, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Dans un environnement dominé par une majorité sociale, les réseaux sociaux ont donc pour effet de privilégier les autochtones et de discriminer indirectement les migrantes et migrants.

Cinquièmement, une discrimination à l'égard des jeunes migrants lors de l'attribution des places d'apprentissage s'explique également dès lors que le simple fait qu'ils soient issus de la migration est déjà considéré comme un problème. Pour certaines entreprises en effet, les personnes qu'elles classent dans la catégorie «migrants» (en particulier les jeunes hommes issus de la migration) sont automatiquement synonymes de problèmes possibles. Et c'est parce que les Suisses et Suissesses sont au contraire, pour elles, des personnes qui peuvent aisément s'adapter à l'entreprise qu'elles font une distinction entre candidatures autochtones et immigrées. Car les entreprises ne prêtent pas seulement attention, dans les procédures de sélection, aux qualifications et compétences professionnelles des candidates et candidats, mais également à leur capacité d'adaptation à l'entreprise sur le plan de la langue, du langage, du comportement, etc. Des différenciations dans les entreprises par rapport aux migrantes et migrants provenant de l'Europe du Sud-Ouest (Italie, Espagne) d'une part et de l'Europe du Sud-Est (ex-Yougoslavie, Turquie) d'autre part sont prouvées (cf. les contributions dans Scherr, 2015). En Suisse alémanique, les premiers sont le plus souvent considérés dans les entreprises comme des «Suisses», tandis que les seconds sont vraiment perçus comme des

étrangers et donc comme des personnes moins à même de s'adapter à l'entreprise sur le plan socioculturel.

Sixièmement, il faut aussi faire entrer en ligne de compte une discrimination qui, au-delà de calculs relatifs à la gestion d'entreprise, repose sur des préjugés et des réactions de défense ayant un fort impact sur le plan social et qui sont également partagés par les responsables des ressources humaines dans les entreprises. Cela se vérifie en Allemagne pour le port du voile chez les femmes musulmanes; environ 35 % des entreprises font en effet savoir dans les procédures de sélection qu'elles ne les admettent pas (pour l'Allemagne, cf. Scherr, Janz & Müller, 2015b; il n'existe pas de données comparables pour la Suisse).

Ce sont donc là quelques aspects qui font qu'il peut être logique, pour les entreprises en tant qu'organisations, de discriminer les candidates et candidats issus de la migration par rapport aux autres, non issus de la migration, et cela, même si ces entreprises marquent leurs distances face aux préjugés les plus courants.

7.3 Conséquences pour la politique d'éducation et pour la pratique scolaire

Les résultats sur lesquels la recherche a débouché jusqu'à ce jour soulèvent des questions au sujet de la responsabilité des entreprises en matière de pratiques discriminatoires ainsi que sur les mesures qu'il convient de prendre dans ce contexte. Parmi les entreprises formatrices de l'économie privée, ce sont surtout les plus petites, c'est-à-dire celles qui constituent l'épine dorsale du marché suisse des places d'apprentissage, qui ont réussi jusqu'à présent à échapper en grande partie aux revendications exprimées en matière de compensation active des inégalités sociales.

Quelles mesures pourraient être prises pour améliorer les chances d'accès à une place d'apprentissage pour les jeunes désavantagés par leur contexte migratoire (et considérés comme des étrangers), dans un système de formation où les

entreprises jouent un rôle de premier plan? Les résultats de la recherche montrent qu'en matière d'intégration il faut aussi agir au sein des entreprises, et non pas uniquement auprès des jeunes victimes d'exclusion et de leurs familles. De simples cours d'appui scolaires et linguistiques, par exemple, ne suffiront pas à améliorer de manière déterminante l'intégration des jeunes étrangers dans les entreprises tant que ces dernières mettront la priorité sur l'adaptation sociale. Des changements novateurs au niveau de l'organisation de la formation semblent donc plus prometteurs si l'on veut instaurer une culture d'organisation intégrative. Les mesures antidiscriminatoires suivantes peuvent être envisagées (cf. en outre basis & woge, 2013; Dorestal & Weiss, 2014; Trauner & Sohler, 2005):

- **Améliorer la sensibilisation au potentiel des migrantes et migrants dans les entreprises** | La sensibilisation au potentiel professionnel et social des jeunes migrants dans les entreprises peut être améliorée aussi bien en nommant une personne qualifiée issue de la migration au poste de responsable de la formation qu'en mettant en place de manière ciblée des stages en entreprise et des stages d'immersion pour les jeunes issus de la migration.
- **Rendre publiques les expériences positives et adapter les chartes d'entreprise** | Un soutien peut être apporté aux entreprises pour faire connaître les expériences positives faites avec des jeunes issus de la migration. Des campagnes de sensibilisation peuvent ainsi rendre ces expériences publiques et convaincre les entreprises formatrices qu'un engagement social est aussi payant à long terme sur le plan économique (assurance de la relève en personnel qualifié, amélioration de l'image de l'entreprise). Il est aussi possible d'introduire une politique du personnel non discriminatoire dans les chartes d'entreprise et même de prévoir, dans les moyennes et grandes entreprises, des rapports sur l'égalité de traitement qui serviront d'outils de contrôle.
- **Susciter une pression du public** | La clientèle, les associations de consommateurs, les asso-

ciations professionnelles et de branches ainsi que les médias et les responsables politiques peuvent accroître la pression publique sur les entreprises formatrices et exiger plus de diversité au niveau des jeunes en formation.

- **Externaliser les procédures de sélection** | Il est possible de professionnaliser les procédures de recrutement et de sélection en les externalisant. La première étape des procédures de sélection peut, par exemple, être confiée à des institutions interentreprises, qui testeront l'aptitude des candidates et candidats à une place d'apprentissage au moyen de procédures appropriées et qui formuleront ensuite sur cette base des recommandations à l'attention des entreprises. Une formation proposée en réseau peut être une manière d'externaliser les procédures de sélection. L'affiliation à un réseau d'entreprises formatrices a généralement pour effet d'atténuer les risques escomptés par chacune d'elles, ce qui peut conduire à une plus grande ouverture vis-à-vis des groupes considérés comme problématiques (Imdorf & Seiterle, 2015).
- **Fournir aux jeunes issus de la migration un service de médiation institutionnelle et de suivi** | Des médiateurs institutionnels et des conseillers peuvent veiller à ce que les entreprises formatrices prêtent davantage attention aux jeunes désavantagés par la migration et aider celles-ci à trouver des solutions si des problèmes surgissent durant l'apprentissage.
- **Créer des services de recours et de conseil** | Des services de recours peuvent être créés pour les jeunes qui sont victimes de discrimination directe dans le cadre des procédures de sélection, des services qui informeront les entreprises sur les plaintes déposées contre elles et les inciteront à réviser leurs procédures de sélection.

Le potentiel discriminatoire des entreprises formatrices varie en fonction de la branche, du groupe de professions, de la grandeur de l'entreprise, de l'organisation de la formation et de la région. Si l'on veut mieux comprendre quels

sous-ensembles de jeunes sont exposés à un risque particulier de discrimination et dans quels contextes, des recherches plus poussées sont indispensables.

Bibliographie

basis & woge e.V. (2013). *Positive Massnahmen? Positiv für ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über positive Massnahmen wissen sollten*. Hamburg: IQ-Netzwerk Hamburg.

Dorestal, P. & Weiss, B. (2014). *Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext. Was ist erreicht, was bleibt zu tun?* Dokumentation der Fachtagung am 1. April 2014 in Berlin. Hamburg: IQ-Netzwerk.

Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt.

Imdorf, C. & Seiterle, N. (2015). La formation professionnelle dans le cadre des réseaux d'entreprises formatrices comme aide à l'intégration des jeunes issus de l'immigration. In G. Felouzis & G. Goastellec (Eds), *Les inégalités scolaires en Suisse. Ecole, société et politiques éducatives*. Berne: Peter Lang, 141–160.

Imdorf, C. (2011). Wie «ausländische» Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. *Sozial Extra* 11/2011, 48–51.

Imdorf, C. (2015). Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe: Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In A. Scherr (Ed.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa, 34–53.

OFFT [Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie] (2007). *Baromètre des places d'apprentissage. Rapport détaillé de résultats sur l'enquête auprès des jeunes et des entreprises*. Berne: OFFT.

Sachverständigenrat [Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration] (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmass, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: SVR.

SEFRI [Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation] (2014). *Baromètre des places d'apprentissage août 2014. Rapport détaillé*. Berne: SEFRI.

Scherr, A. (2015). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa.

Scherr, A., Janz, C. & Müller S. (2015a). Ausmass, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze – Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen. In A. Scherr (Ed.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim: Beltz Juventa, 9–32.

Scherr, A., Janz, C. & Müller S. (2015b). *Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.

Trauner, H. & Sohler, K. (2005). *Betriebliche Massnahmen gegen Diskriminierung und zur Gleichstellung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten im europäischen Vergleich. Modellbeispiele aus der Praxis in den Ländern Grossbritannien, Belgien, Deutschland, Irland, Niederlande und Schweden*. Wien: Equal.

Etudes + rapports | 37B

ÉQUITÉ – DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Migration et origine sociale

Sous la direction d'Andrea Haenni Hoti | Berne 2015



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

ÉQUITÉ – DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Migration et origine sociale

Sous la direction d'Andrea Haenni Hoti | Berne 2015

Les points de vue et conclusions publiés dans la série Etudes + rapports de la CDIP ont été formulés par des experts et ne doivent pas être considérés comme une prise de position des organes de la CDIP.



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

Auteurs:

Andrea Haenni Hoti (éd.) | Franz Baeriswyl | Alois Buholzer | Doris Edelmann | Miryam Eser Davolio | Rosita Fibbi | Christian Imdorf | Elke-Nicole Kappus | Edina Krompæk | Hanni Lötscher | Elena Makarova | Christian Nidegger | Tarek Naguib | Diana Sahrai | Albert Scherr | Marianne Schüpbach | Anne Soussi | Bernard Wicht (conclusion)

Rédaction:

Regina Bühlmann

Illustrations:

Rudolf Lambert

Accompagnement pour l'élaboration et la réalisation du projet:

Commission Education et migration (CEM) de la CDIP

Editeur:

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Titre de l'édition allemande:

Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus

Commandes:

Secrétariat général CDIP, Maison des cantons, Speichergasse 6, Case postale, 3000 Berne 7

© 2015, Secrétariat général de la CDIP

Impression:

Ediprim SA, Bienne

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
Hans Ambühl	
INTRODUCTION	7
Andrea Haenni Hoti	
1. LA DÉFINITION DE L'ÉQUITÉ ET SES ENJEUX FONDAMENTAUX POUR L'ÉCOLE ET L'ÉDUCATION	9
Elke-Nicole Kappus	
2. LA PROTECTION JURIDIQUE CONTRE LA DISCRIMINATION ETHNIQUE ET CULTURELLE DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION – ILLUSTRATION PAR UN EXEMPLE DE DÉCISION CONCERNANT LE PASSAGE AU SECONDAIRE I	27
Tarek Naguib	
3. LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES PAR L'ENCOURAGEMENT DE LA PETITE ENFANCE	42
Doris Edelmann	
4. ÉGALITÉ DES CHANCES ET DISCRIMINATION DANS LE CADRE DE LA SCOLARISATION SPÉCIALISÉE DES ENFANTS ET DES JEUNES ISSUS DE LA MIGRATION	51
Diana Sahrai	
5. LE REPORT DE L'ENTRÉE À L'ÉCOLE ET LE REDOUBLEMENT SOUS L'ANGLE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	64
Marianne Schüpbach	
6. ÉQUITÉ ET DISCRIMINATION LORS DE L'ENTRÉE DANS LE DEGRÉ SECONDAIRE I: COMPARAISON ENTRE DIVERS MODÈLES DE SÉLECTION	72
Franz Baeriswyl	
7. ÉGALITÉ DES CHANCES ET DISCRIMINATION LORS DU PASSAGE VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE	82
Christian Imdorf & Albert Scherr	
8. ÉGALITÉ DES CHANCES ET GESTION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE À L'ÉCOLE	89
Andrea Haenni Hoti	
9. LA PERCEPTION DE LA DISCRIMINATION CHEZ LES ÉLÈVES ISSUS DE LA MIGRATION, UN FACTEUR DE RISQUE DE DÉCROCHAGE LATENT	100
Elena Makarova	
10. UNE ÉVALUATION ÉQUITABLE DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE L'ENSEIGNEMENT	108
Alois Buholzer & Hanni Löttscher	

11. L'ÉGALITÉ DES CHANCES PAR L'ENSEIGNEMENT LINGUISTIQUE DESTINÉ AUX ÉLÈVES PLURILINGUES ISSUS DE LA MIGRATION	117
Edina Krompàk	
12. LES RELATIONS AVEC LES PARENTS DANS L'ÉCOLE PLURIELLE: POUR UNE PARTICIPATION ÉQUITABLE	126
Rosita Fibbi	
13. LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DANS LES ÉCOLES SOCIALEMENT DÉFAVORISÉES	133
Christian Nidegger & Anne Soussi	
14. PÉDAGOGIE ANTIDISCRIMINATOIRE ET ÉDUCATION ANTIRACISTE À L'ÉCOLE	141
Miryam Eser Davolio	
INDEX DES AUTEURS DES CONTRIBUTIONS SCIENTIFIQUES	149
CONCLUSION: LES RÉSULTATS DU COLLOQUE	151
Bernard Wicht	