

- accueil
- about

Pourquoi les PME engagent peu d'apprentis d'origine étrangère mars 23, 2007

Posted by acturca in [Turquie](#), [Economie](#), [Immigration](#). [trackback](#)

Fiduciaire ITP Luxembourg

création de société, domiciliation offshore, fiscalité, comptabilité

Annonces Goooooogle

Formation Apprentissage

Dans Votre Région, 250 000 Annonces Formation Apprentissage

Votre publicité i

Le Temps (Suisse), 23 mars 2007

Catherine Dubouloz

Etude. Les jeunes originaires de Turquie ou de l'ex-Yougoslavie sont largement discriminés. Les patrons de PME suisses sont-ils particulièrement racistes? Non, répond Christian Imdorf, chercheur en éducation et coauteur d'une enquête sur la sélection des apprentis dans les PME (petites et moyennes entreprises). Pourtant, ses recherches montrent que les jeunes d'origine étrangère sont désavantagés par rapport aux jeunes Suisses.

Pourquoi? Les 80 interviews menées auprès des responsables de la sélection et de la formation des apprentis (les «gardiens de porte» des entreprises, comme l'étude les appelle) montrent que ce sont avant tout des causes organisationnelles qui sont invoquées. Mais aussi la peur et les préjugés envers certains groupes de jeunes – en particulier ceux qui viennent de pays extra-communautaires, comme la Turquie et l'ex-Yougoslavie. Les responsables manifestent une crainte irrationnelle que les jeunes d'origine étrangère posent des problèmes à l'entreprise. «Souvent, au cours des entretiens que j'ai menés, je voyais très bien que mes interlocuteurs réalisaient à quel point leur attitude n'était pas fair-play», raconte Christian Imdorf.

Plusieurs études ont déjà montré que les étrangers ont plus de difficultés que les Suisses, du seul fait de leur origine et à qualifications identiques, à s'intégrer sur le marché du travail en Suisse. «Nous savions que ces inégalités existaient, mais nous ne savions pas pourquoi», explique Christian Imdorf. Avec notre enquête, nous avons pénétré au coeur des entreprises pour comprendre leur logique de recrutement et de sélection.» Les résultats de l'étude, menée par une équipe de l'Université de Fribourg, dans le cadre du Programme national de recherche «Intégration et exclusion» (PNR 51), ont été publiés la semaine dernière par le Fonds national suisse de la recherche scientifique.

Notes pas si importantes

Premier constat: les PME appliquent des critères de sélection très divers et disparates pour choisir leurs apprentis. «Il n'y a pas de critère par excellence, souligne le chercheur. Il y a plutôt une mosaïque d'éléments qui finalement jouent un rôle décisif.» Parfois, les «gardiens de porte» s'y prennent différemment face à différents types de jeunes ou selon les besoins du moment de l'entreprise. Une ébénisterie avait par exemple engagé une apprentie de commerce suisse. La jeune femme bégayait et ne pouvait pas répondre au téléphone. Au moment d'engager un ou une autre apprenti(e), cette PME a systématiquement écarté toutes les candidatures de jeunes étrangers, indépendamment de leurs compétences, au motif qu'elle cherchait quelqu'un qui parlait bien l'allemand et pourrait répondre aux clients.

Deuxième stéréotype mis à mal: globalement, les résultats scolaires des jeunes ne sont pas si importants qu'on le pense souvent. Bien sûr, dans certaines branches, ils comptent davantage. C'est le cas pour entrer dans des apprentissages de commerce ou d'informatique, par exemple. Mais dans d'autres métiers, comme les peintres, les réparateurs d'automobiles, les ébénistes ou les assistants dentaires, les résultats scolaires ne jouent souvent qu'un rôle de second plan. D'autres logiques de sélection s'appliquent là.

search

mars 2007						
L	Ma	Me	J	V	S	D
			<u>1</u>	<u>2</u>	3	<u>4</u>
5	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>
<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	17	<u>18</u>
<u>19</u>	<u>20</u>	<u>21</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	24	<u>25</u>
<u>26</u>	<u>27</u>	<u>28</u>	<u>29</u>	30	31	
« fév						

Catégories

- Académique
- Art-Culture
- Asie Centrale
- Caucase
- Economie
- Energie
- Etats-Unis
- Europe du Sud-Est
- France
- Histoire
- Immigration
- Istanbul
- Livres
- Moyen Orient
- Religion
- Russie
- Turquie
- Turquie-UE
- UE

Blogroll

- [AB Haber](#)
- [Southeast European Times](#)
- [Turkish Digest](#)
- [Turkish Press](#)

Archive

- mars 2007
- février 2007
- janvier 2007
- décembre 2006
- novembre 2006
- octobre 2006
- septembre 2006
- août 2006
- juillet 2006
- juin 2006
- mai 2006
- avril 2006

Lesquelles? D'abord, les stages de courte durée organisés pour les élèves du cycle d'orientation, durant lesquels ils viennent humer le métier dont ils rêvent, jouent un rôle clé. Les jeunes n'en ont pas forcément conscience, mais bien souvent les recruteurs récoltent des informations sur la manière dont le stagiaire pourrait par la suite s'intégrer dans l'entreprise. «C'est un moment de sélection important, même s'il n'est pas toujours balisé comme tel», souligne Christian Imdorf.

Ensuite, les «gardiens de porte» invoquent en premier lieu les déficits scolaires et linguistiques des candidats d'origine étrangère pour expliquer qu'ils les écartent. Mais lorsque les chercheurs creusent un peu, les recruteurs expliquent qu'ils veulent avant tout minimiser au maximum les problèmes qui pourraient survenir avec les futurs apprentis.

Craintes infondées

Or, les recruteurs craignent que les jeunes étrangers suscitent davantage de problèmes et de conflits au sein de l'entreprise que des Suisses. Ils pensent parfois qu'ils risquent de drainer une clientèle indésirable: un cabinet dentaire a par exemple évité d'engager une apprentie d'origine albanaise car il ne voulait pas se rendre attractif pour des clients albanais. Les responsables de la formation mettent aussi en avant l'entente au sein de l'équipe, ou disent vouloir éviter des conflits entre des groupes nationaux de collaborateurs.

Ces arguments sont rarement rationnels. Ils ne visent pas tel ou tel candidat précisément; il s'agit plutôt d'une discrimination générale de l'entreprise envers un groupe de jeunes (les migrants extra-communautaires). Pour étayer leur argumentation, les maîtres d'apprentissage se réfèrent certes systématiquement à de mauvaises expériences, mais ce ne sont souvent pas les leurs. Ou alors ils racontent une unique et ancienne mauvaise expérience qui justifie tout. Argument qui n'est jamais énoncé à l'encontre de jeunes Suisses. «Selon nous, estime le chercheur, les arguments des entreprises contre les apprentis d'origine étrangère n'ont aucun fondement objectif.»

Surmonter les peurs

Pour lutter contre l'exclusion de certains jeunes lors de la recherche de places d'apprentissage, les chercheurs font plusieurs recommandations. Il s'agit d'agir sur les entreprises en les aidant à surmonter leurs idées préconçues et leurs craintes vis-à-vis de groupes supposés problématiques. «La promotion aux postes de formateurs de collaborateurs faisant partie de l'entreprise et ayant eux-mêmes été défavorisés (comme migrant ou élève en échec scolaire) désamorce les problèmes d'exclusion de certains groupes de jeunes», estime ainsi Christian Imdorf.

Créer des places de stage pour les groupes défavorisés est une autre mesure préconisée par les chercheurs. Cela permet à l'entreprise de se faire une idée réelle de leurs capacités d'apprentissage et de travail. Troisième piste: la formation continue des maîtres d'apprentissage pour déconstruire la peur à l'aide de contre-exemples positifs.

Face aux jeunes enfin, les chercheurs constatent qu'il leur est difficile de se préparer de manière ciblée face à ces logiques de sélection imprévisibles et inégalitaires. Le risque est aussi, devant les refus, qu'ils se dévalorisent, se démotivent et finalement se découragent. Un mécanisme d'auto-exclusion risque alors de se mettre en place, alors que ce ne sont pas les compétences du jeune qui sont en cause, mais son appartenance à un groupe défavorisé.

Plus d'informations sur le site: <http://www.lehrlingsselektion.info>

Encadré:

Pas d'hommes dans les cabinets dentaires et médicaux

Il est impossible pour les jeunes d'entrer dans ces métiers féminins.

S'il est devenu plus facile pour les jeunes femmes d'être engagées comme apprenties dans des filières traditionnellement masculines, l'inverse n'est pas vrai. Les jeunes hommes, montre l'étude sur la sélection des apprentis dans les PME, n'ont aucune chance d'obtenir une place d'apprentissage comme assistant dans un cabinet dentaire ou médical. Ils sont simplement exclus de ces métiers typiquement féminins.

Les recruteurs justifient leur refus par des arguments irrationnels. Ils évoquent de possibles perturbations dans l'équipe, craignent d'éventuelles relations amoureuses entre employés, ou que les apprentis ne supportent pas longtemps d'être subalternes. Certains médecins ou dentistes ont aussi dit n'avoir aucune envie de donner des explications à leurs clients.

Les jeunes hommes qui visent ces métiers sont-ils pour autant défavorisés? Non, estime Christian Imdorf, coauteur de l'étude, car ils sont ainsi protégés contre le choix de professions mal payées et sans perspectives de carrière. «J'ai longuement parlé avec un jeune homme qui voulait devenir assistant dentaire. Il n'a pas trouvé de place d'apprentissage dans ce domaine et, finalement, il a décroché une place dans un salon de coiffure. Il m'a raconté qu'il voulait dans quelques années ouvrir son propre salon, fonder une famille et faire construire une maison. S'il se lance en indépendant, il pourra réaliser son rêve. Cela n'aurait pas été possible en tant qu'assistant dentaire...»

Certains cabinets, explique enfin le chercheur, préfèrent aussi engager et former régulièrement des jeunes femmes dont on pense qu'elles ne travailleront que quelques années avant de s'arrêter pour fonder une famille. «Cela permet de verser des salaires peu élevés en permanence», avance le sociologue. Dans ce secteur aussi, la logique de sélection qui s'applique n'a donc rien à voir avec les compétences des jeunes.

Commentaires»

no comments yet – be the first?

message

name

email

url

say it!