

## Chapitre 7

# Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices

Christian Imdorf

### 1 Introduction

Dans le système suisse de formation professionnelle, les places d'apprentissage offertes par des entreprises formatrices représentent quatre cinquièmes des places de formation, c'est-à-dire une part importante de l'offre au degré secondaire II, ce taux dépassant 90% dans les cantons alémaniques (Cortesi & Imdorf, 2013). Plus de 80% de ces places de formation en entreprise sont proposées par des petites et moyennes entreprises (PME), deux places sur trois concernant les sociétés de moins de 50 salariés (Buchholz *et al.*, 2012). Ainsi, une majorité des personnes sortant de l'école est tenue, à partir de l'âge de 15 ans, de trouver une entreprise désireuse de la former. Les entreprises formatrices, de leur côté, ont la liberté de choisir leurs futur-e-s apprenti-e-s sur un vaste marché de candidat-e-s<sup>16</sup>. Tandis que la relation de formation elle-même est fortement supervisée par l'État, cette régulation n'affecte pas le recrutement des jeunes, à l'exception d'une limite d'âge inférieure (Imdorf, 2015 ; pour la France, voir Moreau, 2015). Dans ce contexte, le présent article s'intéresse à la question de savoir si et comment les entreprises formatrices, en adoptant un comportement de recrutement discriminatoire, contribuent à une ségrégation du marché des places de formation en fonction du sexe, de la nationalité et, peut-être aussi, de l'origine sociale des personnes concernées.

Il y a plus de dix ans, une étude de l'Université de Fribourg a mis en évidence que les jeunes étrangers et étrangères de la première

---

16 À cet égard, il convient de ne pas perdre de vue que le pool des candidat-e-s, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, est toujours structuré par l'orientation professionnelle et les préférences sectorielles des jeunes. Celles et ceux-ci se concurrencent donc tout particulièrement dans les professions très demandées.

génération avaient quatre fois moins de chances de trouver une place d'apprentissage que leurs homologues suisses, en dépit de résultats scolaires comparables (Haerberlin, Imdorf & Kronig, 2005). L'étude avait également suggéré que les jeunes femmes devaient s'employer davantage que les jeunes de sexe masculin pour trouver une place d'apprentissage en entreprise (cf. également Keller, 2014; pour la France, voir Moreau, 2015). À l'époque, les entreprises formatrices pouvaient sélectionner très aisément en fonction de leurs propres critères. Il y avait pénurie de places d'apprentissage et les jeunes sortant de l'école étaient en vive concurrence. Depuis lors, le rapport entre l'offre et la demande s'est sensiblement modifié sur le marché des places d'apprentissage : en raison de l'évolution démographique, les jeunes en recherche d'apprentissage se font plus rares et certaines entreprises ont même parfois de la difficulté à pourvoir leurs places d'apprentissage (SEFRI, 2013 et 2015). Ce changement se reflète dans le Baromètre suisse des places d'apprentissage<sup>1</sup> des dernières années, qui indique un accroissement des possibilités de trouver une place, une diminution du travail de recherche et une réduction des taux d'offres transitoires ou des files d'attente chez les jeunes ayant manifesté leur intérêt pour une formation professionnelle initiale.

Comme le montrent les tableaux 1 et 2, la détente sur le marché des places d'apprentissage s'est accompagnée d'une amélioration des perspectives, en particulier pour les jeunes sans passeport suisse ainsi que pour les filles. Dès lors, les possibilités de formation ont affiché une progression notable pour les jeunes de nationalité étrangère sortant de l'école (cf. tableau 1). Entre 2007 et 2015, ils ont pu accroître de 51 à 69% leurs chances d'accéder à une formation professionnelle initiale, alors que les occasions offertes aux jeunes Suisse-sse-s se maintenaient à un niveau relativement élevé (80%). La diminution de la pression apparaît aussi dans le nombre de candidatures nécessaires à l'obtention d'une place d'apprentissage (recul de 39 à 22 candidatures en moyenne pour les jeunes étrangères et étrangers; de 14 à 10 pour les Suisses). Les jeunes d'origine étrangère se retrouvaient en fin de compte nettement moins souvent en 2014 (11%) qu'en 2007 (29%) dans une « file d'attente » institutionnelle.

---

1 Le Baromètre des places d'apprentissage est un instrument de monitoring qui a pour objectif d'observer l'évolution du marché suisse des places d'apprentissage. Il est réalisé chaque année depuis 1997 à la demande du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

**Tableau 1 : Indicateurs concernant les possibilités d’obtenir une place d’apprentissage selon la nationalité, suivant le Baromètre des places d’apprentissage**

Année (août)	Entrées en FPI*		Postulations FPI*		En « file d’attente »	
	Suisses	Autres	Suisses	Autres	Suisses	Autres
2007	80%	51%	14	39	15%	29%
2009	77%	59%	12	29	13%	22%
2011	78%	63%	11	30	10%	16%
2013	75%	61%	11	28	9%	18%
2015	80%	69%	10	22	7%	11%

\* FPI : formation professionnelle initiale.

Sources : OFFT, 2007, 2009, 2011 ; SEFRI, 2013, 2015.

Concernant les jeunes de sexe féminin également, les chiffres du Baromètre des places d’apprentissage (tableau 2) présentent une amélioration constante de leurs perspectives de formation par rapport à leurs homologues masculins depuis 2007. Elles ont pu nettement réduire leur retard s’agissant des chances de trouver une place d’apprentissage (de 69 à 75% ; garçons : de 80 à 81%), et elles se retrouvent aussi nettement moins souvent dans des files d’attente (recul de 21 à 9% ; garçons : de 14 à 6%).

**Tableau 2 : Indicateurs concernant les possibilités d’obtenir une place d’apprentissage selon le sexe, suivant le Baromètre des places d’apprentissage**

Année (août)	Entrées en FPI*		Postulations FPI*		En « file d’attente »	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
2007	80%	69%	15	20	14%	21%
2009	78%	69%	13	17	10%	18%
2011	79%	71%	13	17	8%	13%
2013	74%	71%	11	15	7%	12%
2015	81%	75%	10	13	6%	9%

\*FPI : formation professionnelle initiale.

Sources : OFFT, 2007, 2009, 2011 ; SEFRI, 2013, 2015.

L’amélioration des perspectives pour les jeunes étrangères et étrangers ne doit toutefois pas occulter que ces jeunes en particulier doivent toujours s’employer beaucoup plus que les jeunes Suisse-sse-s pour obtenir une place d’apprentissage. Ainsi, en 2015, les jeunes d’origine étrangère ont

dû écrire plus du double de candidatures (22) que les jeunes Suisse-sse-s (10). Il ne faut pas perdre de vue à cet égard que le Baromètre des places d'apprentissage ne fait pas de distinction entre les groupes de migrant-e-s. Il est à supposer que la situation des jeunes sans passeport suisse varie considérablement en fonction du pays d'origine (Imdorf & Scherr, 2015). De plus, le désavantage concernant l'accès aux places d'apprentissage est particulièrement marqué en ce qui concerne les filles issues de l'immigration (Imdorf, 2005 ; Keller, 2014).

Les chiffres du Baromètre des places d'apprentissage ne fournissent aucune explication au sujet des *raisons* pour lesquelles il est aussi plus facile aujourd'hui qu'il y a dix ans pour les jeunes étrangers et pour les filles de trouver une place de formation (Imdorf & Scherr, 2015, pour obtenir une vue d'ensemble succincte des problèmes méthodologiques relatifs à la mise en évidence d'une discrimination). La diminution tendancielle de la discrimination dans les entreprises, par suite de la pénurie croissante de candidatures, constitue toutefois une explication plausible. Néanmoins, d'autres mécanismes de marché sont envisageables. Il se peut, par exemple, que l'amélioration des perspectives pour les filles soit aussi liée à une meilleure intégration des professions médicales et sociales dans le système dual. Le développement des métiers typiquement féminins dans le système dual a sans doute réduit la concurrence qui a traditionnellement été plus marquée entre filles qu'entre garçons en ce qui concerne les métiers sexuellement typés dans ce système (Keller, 2014) ; ce qui offre aux premières de meilleures perspectives dans le système dual.

Le présent article ne peut directement étayer la thèse de la discrimination pour expliquer les résultats du Baromètre des places d'apprentissage. Il a davantage pour objectif de montrer pour quelle raison cette thèse est plausible. Il met en évidence que les entreprises formatrices donnent un sens propre à l'entreprise à des caractéristiques telles que la nationalité, le sexe et l'origine sociale des candidatures dans le cadre du processus de recrutement ; ce qui peut aboutir à une importance sélective et donc discriminatoire de ces catégories. Sur la base de recherches personnelles, il s'intéressera tout d'abord à la discrimination en entreprise par rapport au sexe et à la nationalité dans l'attribution des places d'apprentissage (section 2 et 3). Ensuite, sur la base des recherches effectuées jusqu'à présent, il montrera que l'hypothèse d'une discrimination est plausible en fonction de l'origine sociale des personnes en formation (section 4). Enfin, il abordera le potentiel d'intégration des réseaux d'entreprises formatrices. Ces réseaux, selon la

thèse de conclusion, offrent une solution organisationnelle possible pour réduire le potentiel de discrimination dans le système dual (section 5).

## **2 Réflexions concernant l'importance des catégories sociales dans l'attribution des places de formation dans les entreprises**

Dans la recherche sociologique sur la discrimination, les considérations psychosociologiques et celles microéconomiques qui expliquent les décisions et les actions discriminatoires des recruteurs de personnel, avant tout sur la base de stéréotypes et de préjugés, sont très répandues (en font partie notamment les concepts de préjugé implicite, voir Quillian, 2006 ; ou de discrimination statistique d'après Phelps, 1972). Il s'avérerait que les employeurs ont des attentes moindres en matière de productivité vis-à-vis de certaines catégories sociales (définies selon la nationalité, le sexe ou l'âge), ces attentes pouvant se fonder sur des acquis scientifiques, des expériences anecdotiques ou simplement sur une prétendue conviction (pour les détails, cf. Imdorf, 2015). La limite de ces conceptions de la discrimination réside dans la réduction des candidat-e-s à des hypothèses, formulées par l'employeur, liées à une productivité individuelle, qui négligent cependant les dimensions sociales complexes d'une entreprise, qui contribuent, elles aussi, à sa réussite. Les entreprises sont des communautés de rendement (Scherr *et al.*, 2015) ; raison pour laquelle le recrutement du personnel devrait accorder une importance particulière à la cohésion sociale interne (personnel de l'entreprise) et externe (relations avec la clientèle).

Un modèle sociologique du recrutement en entreprise s'attache à éviter une explication sociopsychologiquement et théoriquement abrégée de la discrimination des migrant-e-s ou de catégories sexuelles au niveau de l'attribution de places de formation. La prise en compte de divers principes de cohésion organisationnelle permet de comprendre davantage la discrimination comme une conséquence de multiples rationalités propres à l'entreprise. Indépendamment de leurs stéréotypes, les recruteurs doivent, en qualité de représentants de l'entreprise, qui reflète aussi toujours une organisation sociale, pouvoir justifier leurs décisions concernant l'attribution des places d'apprentissage dans l'optique d'au moins trois principes de coordination efficace (d'après Boltanski & Thévenot, 1991) : (1) la satisfaction des exigences entrepreneuriales et professionnelles selon le critère de l'efficacité ; (2) la volonté d'éviter des investissements de formation non rentables selon le critère économique

de la réduction des coûts (mesurée p. ex. en fonction de la contribution des personnes en formation au maintien ou à l'accroissement de la base client·e-s, ou d'une diminution du risque d'interruption de la formation); et (3) l'adaptation sociale des personnes en formation au tissu social de l'entreprise selon le critère de la cohésion communautaire (mesurée d'après la confiance témoignée à leur égard par la direction et les autres membres du personnel).

Cela signifie que la productivité prévisible des candidatures est toujours aussi le résultat de relations sociales internes ainsi que de relations externes avec la clientèle efficaces et rentables; les compétences sociales revêtant une grande importance dans l'appréciation de ces relations (voir notamment Goastellec & Ruiz, 2015). Ainsi, Kohlrausch (2013) atteste que les compétences (sociales) non techniques (mesurées par les notes d'attitude au travail et de comportement social) jouent un rôle plus important dans l'attribution des places d'apprentissage que les compétences techniques (suggérées par les notes attribuées par matière). Le comportement social et l'attitude au travail sont en outre observés et évalués dans le cadre de stages découverte (Goastellec & Ruiz, 2015). Concernant l'appréciation du personnel dans l'entreprise, et en dehors des compétences et des qualifications objectives (bulletins scolaires, p. ex.), l'impression subjective des recruteurs revêt une importance particulière dans l'appréciation de l'adéquation à l'entreprise des nouveaux venus (Imdorf, 2010; Kohlrausch, 2013; Goastellec & Ruiz, 2015; Scherr *et al.*, 2015).

La section suivante montre, à titre d'exemple, quelle signification le genre et l'origine nationale des élèves peut prendre dans le recrutement pour des places d'apprentissage, en tenant compte des principes de coordination de l'entreprise en matière d'efficacité, de coûts et de communauté. Les exemples empiriques sont issus de l'étude menée en 2005 en Suisse alémanique sur la sélection des apprenti·e-s dans les PME<sup>2</sup>.

---

2 Le projet « Sélection des apprentis dans les PME » a été réalisé de 2004 à 2006 dans le cadre du programme national de recherche « Intégration et exclusion » (PNR51) par le Fonds national suisse à l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg. Des entretiens ont été menés avec des recruteurs dans plus de 80 entreprises formatrices de Suisse alémanique. Durant la période 2007–2009, l'auteur a soumis l'ensemble des données à plusieurs analyses secondaires, afin d'examiner les processus de sélection dans la formation professionnelle en entreprise du point de vue de la sociologie de l'organisation et de l'économie des conventions et de développer un modèle théorique d'explication de la sélection du personnel (cf. Imdorf,

Pour une présentation différenciée de l'état de la recherche et des résultats empiriques sur la discrimination en fonction de la nationalité et du sexe dans l'attribution des places d'apprentissage, il faut se référer aux publications thématiques correspondantes de l'auteur (Imdorf, 2013, 2015).

### **3 Preuves empiriques de l'importance du sexe et de la nationalité dans la sélection des apprenti-e-s**

#### **3.1 Nationalité**

Au début des années 2000, en Suisse alémanique, les jeunes considéré-e-s comme étrangères ou étrangers que les entreprises accueillait avec parfois beaucoup de préjugés et d'inconfort étaient avant tout des personnes dont les parents avaient immigré en Suisse en provenance de pays non membres de l'UE, et notamment de pays issus de l'ex-Yougoslavie ainsi que de la Turquie.

*« Avec les Italiens, on n'avait pas de problème dans la formation (...). Mais maintenant, avec ces Yougoslaves, c'est un problème, car on a en général... davantage de prudence, stop, c'est fini. »  
(Un maître vernisseur)*

En ce qui concerne les jeunes d'origine « étrangère »<sup>3</sup>, les employeurs interrogés n'ont pratiquement fait état d'aucun problème en corrélation avec les attentes de l'entreprise en matière d'efficacité. Même si les compétences linguistiques, orales et écrites, nécessaires à la communication avec les collègues ou à la consultation d'un manuel de réparation, ont parfois été remises en question chez les jeunes « étrangères ou étrangers », il serait réducteur de problématiser les compétences linguistiques uniquement du point de vue de l'efficacité. L'importance des préjugés linguistiques par rapport à la justification dépasse largement les attentes imposées aux candidat-e-s en matière d'efficacité, car la langue constitue avant tout un élément d'identité important du personnel de l'entreprise et donc aussi un indice de l'intégration sociale.

Cette intégration sociale de jeunes « étrangères ou étrangers » dans l'entreprise, en tant que communauté sociale, et donc dans les relations

---

2015), permettant de comprendre la discrimination lors de l'attribution des places d'apprentissage.

3 Par la suite, les jeunes désigné-e-s et perçu-e-s comme étrangères ou étrangers dans les entreprises étudiées seront indiqué-e-s simplement par le terme « étrangères ou étrangers », entre guillemets.

sociales horizontales et verticales de l'entreprise, a également été problématisée dans une mesure notable. Ce fait est particulièrement instructif pour comprendre la discrimination des jeunes d'origine étrangère dans l'attribution des places de formation au-delà des préjugés déficitaires sur le plan de la langue et des résultats scolaires. Dans l'entreprise de type familial, les «étrangères ou étrangers» sont considéré-e-s comme des personnes susceptibles de remettre en question «l'esprit de la maison». Car les formateurs ou formatrices ont souligné la préférence accordée aux «personnes locales», qui s'intégreraient plus facilement dans le tissu social de l'entreprise. En revanche, des conflits sociaux dans l'entreprise et le risque de mobbing étaient parfois redoutés en cas de candidat-e-s «étrangères ou étrangers». Dans une clinique dentaire, le responsable du personnel a allégué par exemple que les candidatures étrangères relativement nombreuses, provenant notamment d'ex-Yougoslavie, constituaient un «très gros problème» pour l'entreprise, «en raison de l'opposition de certaines cultures en Serbie, Monténégro, au Kosovo (...)». En se fondant sur cette thèse éprouvée du conflit culturel, la clinique forme de préférence des Suisse-sse-s au métier d'assistant-e dentaire. Les responsables de formation d'autres entreprises ont souligné qu'ils n'avaient personnellement rien contre les «étrangers» mais qu'ils devaient tenir compte des collègues susceptibles de ne pas avoir une perception positive des apprenti-e-s «étrangers-ères». Pour reprendre les propos d'un garagiste :

*Je n'aurais aucune honte à avoir ici quelqu'un qui aurait une autre couleur de peau; ce n'est pas un problème pour moi. Mais je dois prendre en compte et accepter l'opinion des autres (...). En principe, je n'ai rien contre les mélanges ethniques. Mais mes gars, là derrière, mes mécaniciens, par exemple, ce sont des Suisses. Je n'ai donc pas d'étrangers.*

Hormis la problématisation des relations sociales horizontales, les entretiens menés dans les entreprises témoignent également d'un besoin entrepreneurial en apprenti-e-s souples et dociles, c'est-à-dire en relations sociales verticales harmonisantes. Ainsi, par exemple, une entreprise veillait à ne pas recruter un (trop) grand nombre de salarié-e-s de la même nationalité (considérée comme étrangère). Elle évitait ainsi la formation de groupes homogènes d'apprenti-e-s de langue étrangère, dont la communication et la dynamique seraient difficiles à contrôler.

Dans l'optique des risques de mauvais investissements, un problème a également été mentionné en ce qui concerne les déficits



scolaires et linguistiques possibles de jeunes « étrangers », en dehors de leur importance pour une collaboration efficace et compatible avec la communauté. Des problèmes liés à l'école professionnelle notamment ont été avancés, remettant en question la réussite dans l'établissement ou à l'examen final. Ces problèmes ont été qualifiés de coûteux, dans la mesure où les apprenti·e·s devraient être libéré·e·s pendant le temps de travail pour suivre des cours de soutien, et où les investissements de formation engagés par l'entreprise pourraient s'avérer inopportuns en cas d'interruption prématurée de la formation.

Dans certains cas, l'étude menée en Suisse alémanique a toutefois aussi confirmé des craintes de la part des employeurs, selon lesquelles les client·e·s pourraient éprouver des réserves vis-à-vis des apprenti·e·s « étrangers ». Un dentiste, par exemple, a exprimé le sentiment que de bon·ne·s client·e·s suisses de longue date pourraient changer de cabinet en raison du nom à consonance étrangère d'employé·e·s. Par ailleurs, il est intéressant de noter que plusieurs entreprises ont avancé l'argument que la sélection des apprenti·e·s devait veiller à ce que les nouveaux et nouvelles venu·e·s n'attirent pas une clientèle indésirable. Le propriétaire d'un garage a dénigré des client·e·s d'origine albanaise ou kosovare [« des gens impossibles »] en faisant référence à la vente des voitures d'occasion :

*Nous en avons un [employé kosovar], qui s'occupait du lavage, et il y en avait toujours une dizaine autour du bâtiment, et nous nous sommes dit que ça ne pouvait pas durer. Et nous avons décidé, d'une manière générale, que nous ne voulions pas d'étrangers, surtout du Kosovo, et les Kosovars représentaient 90% des candidatures.*

Ces exemples illustrent les logiques qui président à la volonté d'éviter des problèmes d'organisation, quand les entreprises formatrices embauchent. Un dentiste de Suisse alémanique a déclaré en termes clairs et concis : « On devient pragmatique. On élimine simplement toutes les difficultés. » Les personnes en formation ne constituent donc pas seulement une chance, mais aussi un risque potentiel pour la survie de l'entreprise. Les résultats des travaux de recherche montrent en même temps que les entreprises formatrices peuvent être amenées, à la suite de multiples intérêts personnels et donc d'un certain « racisme organisationnel », à distinguer de manière discriminatoire les candidat·e·s d'origine nationale ou étrangère. La nationalité est notamment apparue comme problématique dans l'optique de la cohésion communautaire ainsi que comme facteur de coûts éventuels. En revanche, il y a eu peu de réserves en ce

qui concerne la perte possible de productivité en raison d'un comportement moins efficace de la part des jeunes « étrangères et étrangers ».

### 3.2 Sexe

À titre exemplaire, une analyse de l'importance du sexe féminin lors de la sélection d'apprenti-e-s dans le secteur automobile, typiquement masculin, montre pour quelle raison il est plus difficile pour les filles d'obtenir une place de mécanicienne dans un garage (pour plus de détails, cf. Imdorf, 2013). Dans le contexte d'une culture qui reproduit des distinctions de genre dans le monde du travail, l'univers des PME permet de bien reconstruire la façon dont le sexe devient un principe de l'organisation du choix du personnel. Les entreprises sélectionnent en vue d'obtenir une relation de formation aussi exempte de problèmes que possible, c'est-à-dire en vue d'éviter des situations potentiellement conflictuelles en faveur de situations susceptibles d'instaurer un climat harmonieux. Les arguments entrepreneuriaux en faveur ou en défaveur d'apprenties dans un garage sont corroborés, d'une part, par les arguments connus de la littérature en faveur de l'exclusion des jeunes femmes et, d'autre part, par de nouveaux arguments plaidant davantage en faveur de l'intégration des jeunes femmes dans l'activité étudiée, typiquement masculine.

Concernant les attentes en matière d'efficience, les justifications traditionnelles, selon lesquelles les filles n'auraient pas la force physique requise pour exercer le métier en question, s'opposent aux affirmations réfutant cet argument et soulignant les aptitudes et la volonté des jeunes femmes au travail. Dans l'optique des exigences de l'entreprise (intégration sociale harmonieuse au sein du personnel existant), les craintes d'un manque de compatibilité sociale et l'image de l'agitatrice sociale s'opposent à l'espoir que les femmes pourraient au contraire favoriser un climat paisible dans l'entreprise. Dans un entretien, un patron a fait référence aux perturbations qu'une jeune femme pourrait générer dans l'entreprise: « Il y a toujours des histoires de macho chez les jeunes. Quand on a des jeunes hommes, il y a toujours des luttes de pouvoir, et il y a un vainqueur. Ce n'est pas bon pour les relations internes. Ça perturbe beaucoup. » Dans d'autres entreprises, les responsables ont au contraire attiré l'attention sur le fait que la présence d'une femme ou d'une jeune fille pouvait apaiser le climat dans la société. Un chef de service estimait que, en présence d'une femme, ses employés « utilisent des mots moins durs ». Dans un autre garage, la présence d'une jeune fille aurait « adouci le climat... apporté de la vie... un rayonnement ».

Dans l'optique d'investissements aussi rentables que possible dans la formation, la certitude qu'une interruption de formation par suite de problèmes scolaires est peu probable de la part d'une apprentie s'oppose à la crainte que les jeunes femmes ne quittent prématurément le métier après leur formation et ne restent donc pas dans l'entreprise. Par rapport à la clientèle, le sexe féminin peut tout à fait constituer un atout. Un garagiste, qui a découvert l'existence d'une clientèle féminine pour son entreprise, a misé sur les apprenties : « Nous sommes un garage de femmes, et j'ai le sentiment qu'une femme m'apporte davantage de clients. »

La possibilité d'intégrer des jeunes femmes dans un secteur aussi typiquement masculin que l'automobile ne dépend donc pas tellement d'un principe prédominant de la survie de l'entreprise, comme dans le cas de l'exclusion de jeunes d'origine étrangère, la dernière étant largement renforcée par le principe de communauté entrepreneuriale mais non par les exigences d'efficience. Au contraire, les arguments pour ou contre la présence d'apprenties s'inscrivent dans le contexte du principe d'efficience, des coûts et de la coordination de la communauté de l'entreprise. L'espoir subsiste en même temps que l'intégration de jeunes femmes s'accroîtra à l'avenir dans les métiers techniques typiquement masculins. En effet, les avantages liés à leur compétence technique et à leur engagement devraient aujourd'hui l'emporter sur leur force physique, souvent compensable de nos jours par des moyens techniques. La pénurie croissante de main-d'œuvre de même que les problèmes de recrutement d'apprenti-e-s pourraient encore accroître les chances d'accès au secteur automobile pour les jeunes femmes, dans la mesure où elles souhaitent exercer les métiers en question.

#### **4 Importance de l'origine sociale dans la sélection des apprenti-e-s**

Alors que la recherche menée en Allemagne s'intéresse depuis les années 1980 aux problèmes rencontrés par les jeunes issu-e-s de l'immigration ainsi que par les jeunes femmes lors de l'attribution des places de formation dans les entreprises, l'importance de l'origine sociale<sup>4</sup> dans l'obtention d'une place d'apprentissage n'a été que rarement thématisée jusqu'à présent. En France et en Allemagne, l'attention a été portée ces

---

4 Le concept d'origine sociale désigne ici à la fois les aspects éducatifs que les ressources socioéconomiques des parents de jeunes à la recherche de places d'apprentissage, susceptibles d'être mesurés par le biais du niveau de formation et des privilèges professionnels des parents (statut, revenu, etc.).

derniers temps sur la diminution du pouvoir d'intégration du système dual pour les enfants des couches défavorisées en raison de l'importance grandissante accordée aux résultats scolaires dans la sélection des apprenti-e-s (Hillmert & Weßling, 2014; Moreau, 2015). Dans cette optique, la présence d'un diplôme professionnel chez les parents en particulier est aujourd'hui considérée en Allemagne comme un facteur important d'aboutissement lors de la recherche d'une place d'apprentissage à la sortie de l'école (Hillmert & Weßling, 2014; Beicht & Walden, 2015).

Hillmert & Weßling (2014) argumentent sur la base de la théorie des ressources et supposent que l'expérience de formation des parents dans le système de formation professionnelle va de pair avec une meilleure connaissance du marché des places d'apprentissage et davantage de contacts avec les entreprises formatrices. Les inégalités sociales dans l'accès à la formation ne peuvent toutefois s'expliquer empiriquement que dans une mesure limitée en Allemagne à l'aide de telles ressources (*ibid.*). Nagy *et al.* (2015, p. 166) montrent à titre complémentaire que la préférence accordée dans les entreprises aux élèves issu-e-s d'un contexte socioéconomique plus favorisé ne s'explique pas par des activités différentes au niveau de la candidature. Rien ne permet de savoir à cet égard si les causes résident dans des réseaux sociaux supérieurs ou dans la préférence accordée par les employeurs.

En Suisse, l'étude de Keller (2014, p. 83) atteste qu'il est statistiquement *moins* probable pour des jeunes issu-e-s de familles *privilegiées* d'accéder à une formation professionnelle en entreprise en raison de leurs aspirations scolaires supérieures et de la plus grande concurrence dans les professions les plus attirantes. Mais Keller suppose toutefois une discrimination indirecte des jeunes ayant un statut socioéconomique *inférieur*, liée à un désavantage scolaire. Surreprésenté-e-s dans les filières à exigences élémentaires, elles et ils éprouvent plus de difficultés à entrer directement dans une formation post-obligatoire. De plus, il est démontré que les jeunes issu-e-s de couches socioéconomiques moins favorisées apprennent des métiers moins exigeants et offrant un statut moins élevé que leurs homologues mieux loti-e-s (Buchmann *et al.*, 2016; Imdorf, 2005).

Concernant le marché suisse des places d'apprentissage, il convient donc de se demander si les pratiques d'embauche discriminatoires des entreprises pourraient être coresponsables de l'accès plus difficile des jeunes moins privilégié-e-s. Même si la question ne peut trouver de réponse à l'heure actuelle en raison du manque d'éléments concrets issus de la recherche, il est permis d'avancer que les calculs effectués par les

entreprises à la sélection pourraient réduire les chances de formation des jeunes défavorisé·e·s. Selon Kohlrausch (2013), le niveau éducatif des parents peut devenir pertinent dans l'appréciation par les recruteurs de la faculté de la part des apprenti·e·s à suivre une formation, car les parents riches d'expériences positives peuvent mieux aider leurs enfants à faire face aux exigences de la formation. Sur la base d'une étude menée en Suisse romande, Goastellec & Ruiz (2015) soulignent en outre que les compétences sociales et personnelles telles que l'autonomie, la faculté d'anticipation, la réflexion et le sens pratique sont considérées par les recruteurs comme des critères essentiels de sélection (à propos de l'importance du savoir-être, source d'inégalité, cf. Kergoat, 2010, pour la France). Il s'agit en même temps de connaissances et de compétences qui ne sont pas encouragées à l'école méthodiquement, mais résultent de la socialisation primaire, c'est-à-dire familiale. Il apparaît que les jeunes bénéficiant d'un faible soutien familial et ayant peu de relations familiales ou de faibles résultats scolaires manifestent davantage de problèmes pour satisfaire les attentes implicites des employeurs en matière de *soft skills* (Goastellec & Ruiz, 2015).

Les conclusions de l'étude de Thielen (2014) s'avèrent particulièrement instructives pour comprendre l'importance de l'origine sociale du point de vue de l'entreprise. Selon elles, l'attitude culturelle des jeunes (styles corporel et vestimentaire, façons de parler) va souvent à l'encontre des attentes de l'entreprise formatrice en matière de comportement social. Le style corporel propre à certains milieux, à la jeunesse ou au sexe est associé à des traits de personnalité négatifs du point de vue de l'entreprise et jugé contraire aux vertus de l'entreprise. Le style vestimentaire des jeunes (le port de pantalons de jogging et de casquettes, p. ex.) et le langage des jeunes sont considérés comme incompatibles avec les exigences du monde professionnel. En même temps, le comportement au travail, les compétences sociales et les traits de personnalité sont estimés particulièrement importants chez les jeunes présentant une faible qualification scolaire (Kohlrausch, 2013). Par rapport aux jeunes hommes, Thielen (2014) avance que le style corporel masculin varie en fonction de l'origine sociale et que les jeunes issus de milieux sociaux défavorisés attribuent une connotation parfois positive à un comportement voyant et provocateur (style macho). Kergoat (2014) thématise le style vestimentaire des jeunes femmes de la banlieue (chaussures compensées, p. ex.), jugé inapproprié par les recruteurs pour des professions au statut supérieur.

Les pratiques esthétiques différenciées des jeunes, liées à leur niveau de formation et à leur milieu social, peuvent avoir pour effet

que les recruteurs jugent particulièrement problématique le comportement de jeunes défavorisé·e·s, compte tenu des attentes de l'entreprise en matière de normalité. Il se pourrait ainsi que l'origine sociale revête une double importance lors de l'attribution des places d'apprentissage (Thielen, 2014) : d'une part, elle est corrélée avec les qualifications scolaires inférieures des jeunes issu·e·s de milieux défavorisés ; d'autre part, ces jeunes présentent un décalage social et culturel particulièrement prononcé par rapport aux valeurs normatives des entreprises formatrices potentielles. En revanche, la question du rapport entre les styles vestimentaires et langagiers des jeunes – également selon le sexe – et les attentes des entreprises formatrices de secteurs différents (tertiaire contre industriel, p. ex.) en matière d'efficacité, de coût et d'intégration est demeurée sans réponse jusqu'à présent.

## **5 Les réseaux de formation, solution pour la réduction de la discrimination**

Les acquis de la recherche menée dans le cadre de la présente étude ont révélé que les petites entreprises formatrices en particulier, qui constituent l'épine dorsale de l'économie suisse, pouvaient contribuer à reproduire l'inégalité sociale dans le système de formation professionnelle, par l'adoption de pratiques discriminatoires au niveau du recrutement. Tandis que les PME de Suisse parviennent très bien à intégrer les élèves faibles au sortir de l'école (Buchholz *et al.*, 2012), le système de formation professionnelle favorise en même temps les inégalités de chances en fonction de la nationalité et du sexe, de même que, probablement, une reproduction du niveau de formation des parents. Par ailleurs, il apparaît que les entreprises formatrices tiennent également compte de l'âge des candidat·e·s dans l'anticipation des problèmes éventuels (Imdorf, 2012 ; Moreau, 2015 ; Goastellec & Ruiz, 2015). L'importance discriminatoire que peuvent revêtir les catégories nationalité, sexe, âge et origine sociale des jeunes dans le processus de recrutement des petites entreprises est fortement liée à la procédure de sélection peu professionnalisée et peu standardisée dans les PME et notamment dans les très petites entreprises. Afin d'atténuer le processus de reproduction sociale lors du passage de l'école au système de formation professionnelle, il s'avère donc opportun de réfléchir aux innovations organisationnelles du système dual susceptibles de permettre un recrutement professionnel des personnes en formation, c'est-à-dire une sélection effectuée par des recruteurs professionnels, y compris dans les PME, si importantes en Suisse.

Les réseaux d'entreprises formatrices permettent cette professionnalisation par la délégation de la sélection des apprenti-e-s à une organisation professionnelle, qui dirige et coordonne le réseau. Les petites et moyennes entreprises peuvent ainsi bénéficier de divers services. Outre la délégation de cette activité prenante qu'est le recrutement, les entreprises sont aussi déchargées au niveau de l'administration des personnes en formation et bénéficient d'une assistance professionnelle en cas de graves problèmes de formation. Ces prestations sont complétées par une réduction dans le temps de la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis des apprenti-e-s, qui tournent entre plusieurs entreprises pendant leur formation (Leemann *et al.*, 2016). Toutes ces caractéristiques réduisent l'aversion au risque de l'entreprise, et il en résulte, selon l'hypothèse, que les jeunes jugé-e-s problématiques sont moins discriminé-e-s et davantage embauché-e-s (Imdorf & Leemann, 2012; Imdorf & Seiterle, 2015; Seiterle, 2017). Les conclusions de Hunkler (2014) peuvent être considérées comme un exemple confortant cette hypothèse. Une étude de cas effectuée dans le cadre d'un réseau de formation en Allemagne, regroupant plus de 100 entreprises, a permis d'expliquer le mode de sélection des apprenti-e-s en général et la discrimination des jeunes d'origine turque en particulier sur la base de critères axés sur l'efficacité tels que les résultats scolaires, les résultats au test d'aptitude, l'expression orale, la motivation et la date de la candidature. Selon l'auteur, il n'y avait que peu de place pour de la discrimination de la part des employeurs dans le réseau étudié. Cependant, malgré leur potentiel d'intégration, la complexité organisationnelle des réseaux d'entreprises formatrices a eu pour effet qu'elles n'ont pu se développer que lentement en Suisse (Leemann *et al.*, 2016). Un cofinancement public de ces réseaux semble nécessaire pour mieux garantir les structures intégratives du système dual de la formation professionnelle initiale et pour diminuer les risques de discrimination et de reproduction sociale de ce système.

## 6 Références bibliographiques

- Beicht, U. & Walden, G. (2015). Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium: Wirkt die soziale Herkunft unterschiedlich bei Männern und Frauen? *Sozialer Fortschritt*, 64(7), 157–167.
- Boltanski L. & Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.

- Buchholz, S., Imdorf, C., Hupka-Brunner, S. & Blossfeld, H. (2012). Sind leistungsschwache Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig? Eine Längsschnittanalyse zur beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit geringen kognitiven Kompetenzen im Nachbarland Schweiz. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(4), 701–727.
- Buchmann, M., Kriesi, I., Koomen, M., Imdorf, C. & Basler, A. (2016). Differentiation in secondary education and inequality in educational opportunities: The case of Switzerland. In H. Blossfeld, S. Buchholz, J. Skopek & M. Triventi (eds.), *Models of Secondary Education and Social Inequality – An International Comparison* (pp.111–128). Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Cortesi, S. & Imdorf, C. (2013). Le certificat fédéral de capacité en Suisse – Quelles significations sociales pour un diplôme hétérogène? *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, Hors Série n°4*, 91–108.
- Goastellec G. & Ruiz, G. (2015). Finding an apprenticeship: hidden curriculum and social consequences. *Frontiers in Psychology* 6: 1441. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01441
- Haerberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2005). Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Untersuchungen zu Benachteiligungen von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen in der Schweiz. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51(1), 116–134.
- Hillmert, S. & Weißling, K. (2014). Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung. Das Zusammenspiel von sozioökonomischem Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung. *Sozialer Fortschritt*, 63(4/5), 72–82.
- Hunkler, C. (2014). *Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System*. Wiesbaden: Springer VS.
- Imdorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Imdorf, C. (2010). Emotions in the hiring procedure: How 'gut feelings' rationalize personnel selection decisions. In Å. Wettergren & B. Sieben (eds.), *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (pp. 84–105). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Imdorf, C. (2012). Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 79–98.
- Imdorf, C. (2013). Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse. *Revue française de pédagogie*, 183, 59–70.



- Imdorf, C. (2015). Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe: ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In A. Scherr (Hg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf* (pp. 34–53). BeltzJuventa: Weinheim.
- Imdorf, C. & Leemann, R. J. (2012). New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? *Journal of Vocational Education & Training*, 64(1), 57–74.
- Imdorf, C. & Scherr, A. (2015). Égalité des chances et discrimination lors du passage vers la formation professionnelle. In A. Haenni Hoti (éd.) *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale*, (pp. 82–88). Berne: CDIP.
- 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 (éds): *Les inégalités scolaires en Suisse: école, société et politiques éducatives*, (pp. 141–160). Berne: Peter Lang.
- Keller, F. (2014). *Strukturelle Faktoren des Bildungserfolgs. Wie das Bildungssystem den Übertritt ins Berufsleben bestimmt*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kergoat, P. (2010). A Reflection on Inequalities at the Crossroads of Education and Work: The Case of French Apprenticeship. *Swiss Journal of Sociology* 36(1), 53–72.
- Kergoat, P. (2014). Le travail, l'école et la production des normes de genre. Filles et garçons en apprentissage (en France). *Nouvelle Questions Féministes* 33(1), 16–34.
- Kohlrausch, B. (2013). Betriebliche Gatekeepingprozesse. Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungskriterien von Betrieben strukturiert sind. In M. Maier & T. Vogel (Hrsg.), *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf* (pp. 225–244). Wiesbaden: Springer VS.
- Leemann, R., Da Rin, S. & Imdorf, C. (2016). Les réseaux d'entreprises formatrices: une nouvelle forme d'apprentissage en Suisse. *Formation Emploi*, 133, 139–156.
- Moreau, G. (2015). L'apprentissage, un bien public? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 44(2), 147–169.
- Nagy, G., Köller, O. & Heckhausen, J. (2015). Der Übergang von der Schule in die berufliche Erstausbildung. Wer die Sorgen scheut, wird von ihnen ereilt. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 37(3), 156–167.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie – OFFT (2007). *Baromètre des places d'apprentissage Août 2007*. Berne: OFFT.

- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie – OFFT (2009). *Baromètre des places d'apprentissage Août 2009*. Berne: OFFT.
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie – OFFT (2011). *Baromètre des places d'apprentissage Août 2011*. Berne: OFFT.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659–661.
- Quillian, L. (2006). New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299–328.
- Scherr, A. (2015). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim/Basel: BeltzJuventa.
- Scherr, A., Janz, C. & Müller, S. (2015). *Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation – SEFRI (2013). *Baromètre des places d'apprentissage Août 2013*. Berne: SEFRI.
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation – SEFRI (2015). *Baromètre des places d'apprentissage Août 2015*. Berne: SEFRI.
- Seiterle, N. (2017). *Lehrbetriebsverbände – Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz*. Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress.
- Thielen, M. (2014). Der pädagogische Umgang mit herkunfts- und milieubedingter Differenz im Zuge der Förderung von Ausbildungsreife in der Berufsvorbereitung. *Sozialer Fortschritt*, 63(4/5), 96–101.