

Rosita Fibbi • Bülent Kaya • Etienne Piguet

Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence

NFPNR 43
Nationales Forschungsprogramm **Bildung und Beschäftigung**
Programme national de recherche **Formation et emploi**
National Research Programme **Education and occupation**

Synthesis

3

Impressum

Bern / Aarau, 2003

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem
Forum Bildung und Beschäftigung und der
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le
Forum Formation et emploi et le
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-69-0

Redaktion / Rédaction: Cécile Crettol, Franz Horváth

Übersetzung / Traduction: Martina Kamm

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

cmottas@snf.ch

Download via Internet

<http://www.nfp43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

franz.horvath@kwb.unibe.ch

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

Rosita Fibbi • Bülent Kaya • Etienne Piguet

Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence

Table des matières

	Zusammenfassung	7
	Résumé	9
1	La question de recherche	10
2	Le dispositif d'observation	12
3	Le déroulement de l'enquête	13
4	Les taux de discrimination par groupe et par région	15
5	La Suisse en comparaison européenne	16
6	Conclusion	19
7	Références bibliographiques	20
8	Contact	21

Zusammenfassung

Starke Diskriminierung jugendlicher «Secondos» bei der Stellensuche

Es ist nicht von Vorteil, auf Stellensuche in der Schweiz Türke oder albanisch-sprechender Jugoslawe (aus dem Kosovo) zu sein – selbst wenn man Inhaber einer C-Bewilligung ist. In Konkurrenz mit einem jungen Schweizer, der dieselbe Schulbank gedrückt und dieselbe Lehre erfolgreich absolviert hat, haben eingewanderte Kandidaten weniger Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden. 24% der albanisch-sprechenden Jugoslawen werden in der Westschweiz auf ihrer Stellensuche diskriminiert; in der Deutschschweiz sind es gar 59% sowie 30% unter den jungen Türken. Diese Prozentsätze sind bedeutend höher als die aus anderen europäischen Ländern wie zum Beispiel Deutschland. Jugendliche mit Migrationshintergrund, die nicht aus der Europäischen Union stammen, werden trotz gleicher Fähigkeiten und identischem Curriculum klar benachteiligt.

Dies belegt diese wissenschaftliche Untersuchung, finanziert vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) im Rahmen des NFP 43. Sie wurde durchgeführt von Rosita Fibbi und Bülent Kaya vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) sowie von Etienne Piguet, Professor an der Universität Neuenburg. Die Studie, die zwischen 2002 und 2003 realisiert wurde, beruht auf der semiexperimentellen Methode, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bereits in einer Reihe europäischer Länder angewandt worden ist. Die Forscher und Forscherinnen haben mit fiktiven Bewerbungen auf reelle Stellenangebote in der Presse geantwortet. Sie haben sodann die Antworten auf eine Schweizer Kandidatur mit jenen verglichen, die auf Bewerbungen jugendlicher Secondos erfolgt waren.

Résumé

Très forte discrimination à l'embauche pour les «secondos»

Il ne fait pas bon être Turc ou Yougoslave albanophone en Suisse à la recherche d'un emploi, même si on a un permis C. Mis en concurrence avec un jeune Helvète sorti de la même école au bénéfice d'un CFC identique, les candidats immigrés ont moins de chances de décrocher un emploi. 24% pour les Yougoslaves albanophones en Suisse romande sont ainsi discriminés, 30% des Turcs en Suisse alémanique et même 59% des Yougoslaves albanophones dans cette partie du pays. Ces taux sont nettement plus élevés que ceux observés dans d'autres pays européens, notamment l'Allemagne. A compétences égales, ayant effectué toute leur scolarité en Suisse, les jeunes d'origine immigrée provenant des pays hors Union européenne sont clairement mis de côté.

C'est ce que démontre cette étude scientifique, financée par le Fonds national de la recherche dans le cadre du PNR 43, réalisée par Rosita Fibbi et Bülent Kaya du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM) et Etienne Piquet, professeur à l'Université de Neuchâtel. L'enquête, réalisée en 2002 et 2003, est basée sur la méthode semiexpérimentale mise au point par l'Organisation Internationale du Travail et déjà utilisée dans nombre de pays européens. Les chercheurs ont répondu avec des postulations fictives à des offres d'emploi réelles parues dans la presse. Ils ont ensuite comparé, pour chaque cas, la réponse obtenue par le candidat suisse avec celle obtenue par le jeune homme d'origine immigrée.

Les piètres performances scolaires des jeunes d'origine immigrée, que les statistiques produites d'année en année viennent régulièrement confirmer, sont source de préoccupation. Des conditions de départ désavantageuses mettent en péril toute l'entreprise d'insertion des immigrés, la deuxième génération étant la génération charnière dans le processus d'intégration à long terme. Les éventuels constats d'échec dans l'insertion de ces jeunes sont attribués, bien souvent, à des efforts insuffisants de la part du jeune et/ou de sa famille pour comprendre et se conformer aux exigences de la société d'immigration.¹

Pareil raisonnement implique, a contrario, que ceux qui parviennent à effectuer un parcours scolaire sans faille ont le feu vert pour trouver leur voie dans la vie professionnelle et sociale, aux mêmes conditions que les autochtones ayant satisfait aux mêmes exigences. C'est justement ce que montre une récente étude portant sur les enfants d'immigrés, désormais adultes: si la recherche documente l'insertion sociale et professionnelle réussie des adultes issus de la migration italienne et espagnole, elle laisse entrevoir quelques zones d'ombre dans la manière dont les acquis scolaires se traduisent en emploi pour ces jeunes² (Bolzman, Fibbi & Vial 2003).

1.

La question de recherche

Le succès que représente l'insertion sociale des jeunes des premières vagues migratoires conduit à se demander si pareil résultat peut se reproduire pour les groupes immigrés plus récemment, qu'ils soient portugais, turcs ou originaires de l'ancienne Yougoslavie. Ces groupes immigrés sont présents en Suisse depuis la fin

1 D'autres explications plus articulées rendent mieux compte de la complexité de la situation; nous ne mentionnons ici que l'explication «naïve» la plus courante, qui lie l'échec aux seuls déficits et insuffisances des migrants eux-mêmes.

2 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.

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 le 24% de la population étrangère résidente (OFS 2001); ils constituent le deuxième groupe d'immigrés après les Italiens.³ Les Portugais représentent le 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 le 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, il y a de plus en plus de jeunes qui ont effectué toute leur scolarité en Suisse et présentent un profil de qualification comparable à leurs congénères helvétiques. D'où notre question de recherche: ceux, parmi les jeunes issus des migrations récentes, qui ont acquis la formation requise pour un poste parviennent-ils à la faire valoir 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 dans 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, mais elle est, à elle seule, insuffisante si les jeunes sont confrontés à des barrières qui rendent difficile la conversion en emploi de leur acquis scolaire.

L'étude se concentre justement sur ce deuxième ingrédient d'une insertion professionnelle réussie: elle observe quel accueil les employeurs réservent aux candidats à un emploi, qui présentent toutes les qualifications nécessaires pour prétendre à la place de travail vacante annoncée dans les journaux et compare les réponses obtenues par le candidat suisse et le candidat d'origine immigrée.

3 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). La minorité albanophone ne peut notamment pas être cernée par le biais de la citoyenneté formelle; cependant, en se basant sur les langues parlées, on peut évaluer à 45% la part des albanophones sur l'ensemble des personnes originaires de la RFY (Wanner 2002).

Or, le comportement des employeurs est en partie déterminé par les opinions qui prévalent dans la société concernant les étrangers. C'est justement ce qu'observe une récente enquête d'opinion Univox qui met sous la loupe, entre autres, les attitudes des Suisses par rapport aux divers groupes étrangers. Ainsi à l'affirmation: «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% des personnes interrogées 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, on peut se demander si elles n'indiquent pas un climat relativement difficile pour les jeunes étrangers à la recherche d'un emploi.

2.

Le dispositif d'observation

Notre recherche – financée par le FNS dans le cadre du PNR 43 «Formation et Emploi» – contribue à mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le marché du travail suisse par une partie de la population active d'origine étrangère. Nous voulons, en particulier, évaluer si certains étrangers sont victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent à obtenir un emploi.

Pour ce faire, nous avons repris une méthode de recherche sur la discrimination 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, connue sous le nom de «test des pratiques effectives». En réponse à des offres d'emploi parues dans la presse, deux postulations sont envoyées pour des candidats fictifs ne différant que par leur pays d'origine. La qualification, l'expérience, le sexe, l'âge et tous les autres critères «d'employabilité» sont identiques. Si l'un des candidats est rejeté, tandis que l'autre se voit proposer un entretien d'embauche, on peut conclure qu'il s'agit d'un cas de traitement inégal. Un nombre suffisant de postulations est envoyé pour exclure l'effet du hasard. La différence entre le nombre de fois où un candidat suisse a été préféré à celui d'origine immigrée et le nombre de fois où l'inverse s'est produit constitue la base pour calculer le taux de discrimination dont est victime un jeune d'origine immigrée.

Nous nous sommes limités à la toute première étape du processus de sélection des candidats à l'embauche, puisque nous avons vérifié quels postulants étaient invités à un entretien d'embauche. Lorsque l'un ou l'autre des candidats était convoqué, nous nous sommes empressés de signaler à l'employeur potentiel que le candidat avait déjà accepté une autre offre, afin de ne pas entraver le déroulement normal de la procédure d'embauche.

Notre étude comporte la comparaison des réponses obtenues par des jeunes gens suisses et des jeunes gens étrangers, nés dans leur pays d'origine mais entièrement scolarisés en Suisse qui sont titulaires d'un permis d'établissement les mettant sur un pied d'égalité avec les autochtones en ce qui concerne le marché du travail. Les jeunes étrangers sont originaires du Portugal, de Turquie et de l'ancienne Yougoslavie; ceci permet de comparer l'accueil réservé sur le marché du travail aux jeunes issus d'un pays de l'Union européenne à celui réservé à ceux originaires d'autres pays. Nous avons mené l'enquête dans les deux principales régions linguistiques du pays, plus précisément sur les marchés du travail de Genève et Lausanne ainsi que sur celui de Zurich et d'Argovie. En tenant compte de la distribution des divers groupes immigrés sur le territoire, les candidats suisses ont été comparés aux candidats portugais et yougoslaves albanophones en Suisse romande, alors qu'ils ont été mis en concurrence avec des postulants turcs et yougoslaves albanophones en Suisse alémanique.

Nous nous sommes focalisés sur le niveau de formation professionnelle aboutissant à un certificat fédéral de capacité (CFC): en 2000/2001, ce niveau concernait 49% des jeunes gens scolarisés âgés de 16 ans et 77% des jeunes scolarisés de 18 ans (OFS 2003).

3.

Le déroulement de l'enquête

L'enquête s'est déroulée entre septembre 2001 et mars 2002 en Suisse romande et entre juillet 2002 et avril 2003 en Suisse alémanique. Nous avons répondu à toutes les annonces pour des postes de niveau CFC parues dans les journaux lo-

caux et sur l'Internet. Nous n'avons cependant pas pu donner suite à des annonces qui exigeaient la nationalité helvétique ou le suisse-allemand comme langue maternelle.

*Gesucht per sofort jünger, tüchtiger Magaziner (Schweizer)
für Warenbereitstellung von Früchten/Gemüse und Tief-
kühlprodukten (...)*

*Berufliche Zukunft – mit eidg. Fachausweis!
Sicherheitsdienste
(...) Wenn Sie bereit sind, etwas Neues zu lernen, wenn
Ihre Muttersprache Schweizerdeutsch ist, Sie zwischen 21
und 48 Jahre jung sind, möchten wir Sie gerne kennen
lernen (...)*

Ainsi des jeunes gens, tous à la recherche d'un premier emploi fixe, portant les noms de Pierre, Afrim, Antonio ou Mehmet 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.

Voici des situations observées lors des tests.

*Afrim et Pierre postulent pour le même emploi de magasinier.
Trois jours plus tard, Afrim reçoit un courrier: l'employeur regrette de devoir l'informer que le poste a déjà été pourvu.
Ce même jour cependant Pierre reçoit un coup de fil du même employeur qui veut convenir d'un rendez-vous.*

*Antonio et Pierre envoient une lettre de candidature pour le même poste d'employé de commerce.
Deux jours plus tard, Antonio reçoit un e-mail de l'employeur potentiel, l'invitant à un entretien. En même temps, Pierre reçoit un coup de fil du même employeur qui veut convenir d'un rendez-vous.*

4.

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 candidat est invité pour un entretien d'embauche; on obtient un *taux minimal de discrimination nette*⁴ 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 postulations utilisables.⁵ Le taux ainsi calculé indique dans combien de cas, sur l'ensemble des dossiers de candidature 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. 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 discrimination est inférieur au seuil critique. Par contre les Turcs et les Yougoslaves albanophones connaissent des taux élevés de discrimination dans leur recherche d'emploi, respectivement de 30%, de 24% en Suisse romande et de 59% en Suisse alémanique.

4 On parlera de discrimination seulement lorsque ce taux minimal excède un taux critique, celui à partir duquel on peut exclure que l'ampleur de la discrimination observée soit due au hasard.

5 Sont «utilisables» les candidatures pour lesquelles une réponse positive au moins a été reçue.

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

	Portugais	Yougoslaves CH-FR	Turcs	Yougoslaves CH-DE
Dossiers utilisables = N	177	179	163	133
Taux minimal de discrimination du candidat immigré (1)	9,6%	23,5%	30,1%	59,4%
Taux de comportement différent (2)	32,8%	37,4%	22,1%	10,5%
Taux maximal de discrimination (1+2)	42,4%	60,9%	52,2%	69,9

Le premier 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*, handicapant ainsi considérablement leur accès à l'emploi, même lorsqu'ils sont porteurs des mêmes qualifications linguistiques, scolaires et professionnelles que leurs contemporains Suisses.

Le «comportement différent» traduit une certaine tendance de la part 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 va en diminuant à mesure qu'augmente le taux de discrimination. Le tableau 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.

5.

La Suisse en comparaison européenne

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 étrangère: 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 eu recours à des personnes jouant le rôle de candidats: elles postulaient par téléphone, se présentaient à l'entretien d'embauche, qui aboutissait, le cas échéant, sur 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 postulations 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 augmentant cependant, à mesure que l'on avance dans la procédure de recrutement, pour atteindre le 36% en fin de parcours (Bovenkerk et al. 1995).

En Belgique également, on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux: la discrimination frappe 19% des candidatures des

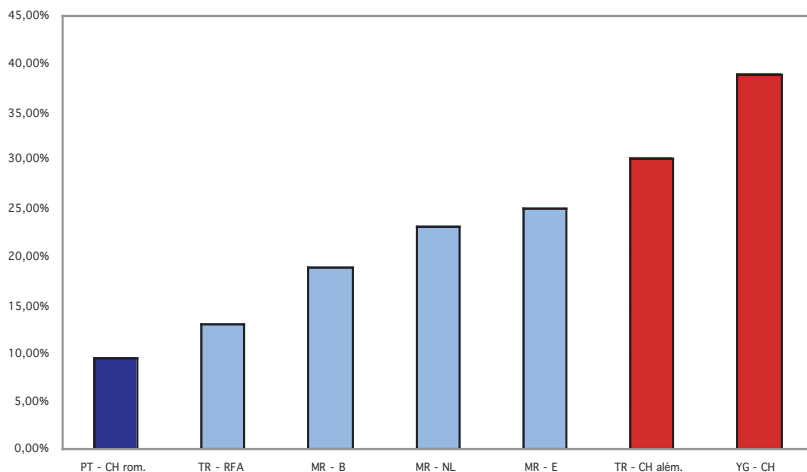
jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et grimpe à 33% au dernier stade de cette procédure. Les tests ont été menés dans les trois régions du pays (Bruxelles, Flandres et Wallonie): les taux de discrimination varient de manière sensible, étant respectivement de 34%, 39% et 27% (Arriijn, Feld & Nayer 1999).

En Espagne, la discrimination frappe 25% des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et 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 constate des taux assez disparates de discrimination, respectivement de 50%, 28% et 50% (Colectivo-IOE 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, Mourinho & Kulke 1996).

Comme le montre le graphique 2, 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 contemporains Suisses, alors que les deux autres groupes testés, qui sont extracommunautaires, se situent à l'extrême supérieur. 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 et les conditions défavorables d'accès à l'emploi pour les jeunes Yougoslaves albanophones n'ont pas d'égal dans d'autres pays européens.

Graphique 2: Taux minimal de discrimination dans certains pays européens



6.

Conclusion

Cette enquête démontre que la discrimination est un phénomène réel en Suisse et, de plus, quantitativement très important, qui frappe avant tout les jeunes originaires de pays extra-communautaires 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 peut être attribuée seulement aux difficultés scolaires ou aux faibles connaissances linguistiques, mais est le résultat, du moins partiellement, des pratiques discriminatoires au moment de l'embauche.

L'étude dévoile, en particulier, la discrimination au moment de l'embauche, qui ne constitue qu'une partie de l'ensemble des relations au travail, la discrimination pouvant se manifester dans de nombreux autres domaines sur le lieu de tra-

vail: licenciement, conditions salariales, répartition des tâches, relations avec les collègues et la hiérarchie, accès à la formation, promotion (Dahinden et al. 2003). De plus, les pratiques discriminatoires peuvent apparaître dans d'autres sphères cruciales pour la vie sociale des personnes d'origine immigrée, comme par exemple dans l'accès à la formation professionnelle et continue ou au logement.

L'ampleur insoupçonnée du phénomène, mise en évidence par cette étude, incite à explorer davantage les autres domaines afin d'établir un diagnostic complet sur l'ensemble des formes de discrimination à l'égard des jeunes d'origine étrangère et sur leur portée. Mais il est d'ores et déjà clair que ces pratiques vont à l'encontre du principe d'égalité de traitement entre les individus, principe sur lequel repose l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère dans les sociétés démocratiques.

7.

Références bibliographiques

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

Bolzman, C.; Fibbi, R. & Vial, M. (2003). «Secondas – Secondos»: le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse. Zurich: Seismo

Bovenkerk, F.; Gras, M. J. I.; Ramsoedh, D.; Dankoor, M. & Havelaar, A. (1995). Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands. Geneva: ILO

Colectivo-IOE [M. Angel de Prada, W. Actis, C. Pereda & R. Pérez Molina] (1996). Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Spain. Geneva: ILO

Dahinden, J.; Fibbi, R.; Moret, J. & Cattacin, S. (2003). Integration am Arbeitsplatz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung. Neuenburg: SFM

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

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

OFS (2003). Elèves et étudiants 2001/02. Neuchâtel: Office fédéral de statistique

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

Wanner, P. (2002). Nationalité, langue, religion: les trois axes de la diversité culturelle en Suisse. Dans: W. Haug, M. Schuler & P. Wanner (éds): La dynamique spatiale et structurelle de la population de la Suisse de 1990 à 2000. Neuchâtel: OFS

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

8.

Contact

Rosita Fibbi, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM)
St-Honoré 2, CH-2000 Neuchâtel
tél. 032 718 39 20
rosita.fibbi@unine.ch

Bülent Kaya, SFM
tél. 032 718 39 20
bulent.kaya.@unine.ch

Etienne Piguet
tél. 032 718 19 19
etienne.piguet@unine.ch