

Entre identité et intégration au travail

Christine Rigozzi

Le besoin de se référer à des modèles dans la construction de son identité incite parfois le jeune à valoriser son origine ethnique. Dans le même temps, les entreprises craignent souvent cette carte identitaire ainsi mise en avant. Comment accompagner ces jeunes dans la transition entre l'école et le monde du travail, tout en tenant compte de leurs origines culturelles? Démarche réaliste: Valoriser la diversité plutôt que discriminer.

En Suisse, malgré les idéaux de démocratisation des études supérieures et leur attractivité sociale, la formation professionnelle initiale (FPI) demeure un des cursus les plus empruntés. Or, ce système dual est fortement dépendant de la conjoncture. Nombreuses sont les recherches qui relèvent la crise de l'ère industrielle et l'intensification de la compétition pour l'accès au monde du travail. Ce changement de société affecte ainsi particulièrement les adolescents à la recherche de places d'apprentissage.

Leur accès est parfois plus difficile pour des adolescents aux origines culturelles moins valorisées. Dans la pratique du coaching, il suffit de comparer le nombre de téléphones ou de dossiers envoyés

par Mehmet à ceux de Pierre pour penser qu'à compétences égales l'un est probablement discriminé, en raison de ses origines.

De manière générale, en Suisse, lorsque l'on parle des étrangers, on se réfère à une population de nationalité différente. Dans le cadre de l'étude TREE, il a été démontré que deux ans après la fin de leur scolarité obligatoire, les jeunes étrangers vivaient davantage des parcours discontinus, c'est-à-dire avec un retard de l'entrée en formation ou un changement d'orientation. De plus, 24% de ces adolescents n'avait pas de FPI en vue. Ces jeunes sont nombreux dans les solutions dites de «transition». La notion d'étranger ne rend pas compte de deux réalités bien distinctes qui existent en

Mustafa Atici, ingénieur en économie de Turquie, arrivait à Bâle lors de ses études, en 1992. Après son diplôme, il a travaillé en indépendant et dirige actuellement une entreprise familiale d'importation de denrées alimentaires et de catering.



fonction des origines culturelles: ceux qui ont une situation socio-économique favorable et valorisée et ceux qui font face à des difficultés d'intégration et d'insertion. Hupka et Stalder (2004), sur la base des statistiques de l'Office fédéral des migrations, précisent les liens entre les nationalités et les statuts socio-économiques des familles immigrantes. À l'aide de postulats fictifs, les chercheurs ont évalué le taux de discrimination à l'embauche des jeunes d'origine portugaise, ex-yougoslave et turque. Pour les deux derniers groupes, elle s'élevait respectivement à 24% et 30% en Suisse romande et 59% en Suisse alémanique.¹ Dès lors, en tant que psychologue en orientation, il est nécessaire d'explorer les dimensions de l'identité, en reconnaissant les aspects culturels.

VALORISATION DE L'IDENTITÉ ETHNIQUE

Les adolescents ont besoin de se référer à des modèles dans la construction de leur identité et il n'est pas rare de les voir valoriser leur origine ethnique. Dans ce cas, l'individu a trois stratégies – la mobilité individuelle (quitter le groupe), la créativité sociale (revoir son sens et explorer des dimensions valorisantes) ou la compétition sociale (changer la hiérarchie entre les groupes) – qui vont influencer son estime du groupe. Cette valeur est probablement d'une grande importance pour les adolescents des minorités ethniques, car ils ont souvent vécu un parcours scolaire difficile et ont par conséquent une faible estime de soi. Afficher son appartenance à une minorité ethnique (à l'aide du «look» ou des expressions verbales) leur procure ainsi probablement confiance en eux. Par ailleurs, la transition entre l'école et le monde du travail bouscule l'identité ethnique. La découverte du contexte professionnel par les entretiens et les stages en entreprise entraîne chez les jeunes une exploration de leurs repères identitaires. Ce repositionnement et cette construction de l'identité doivent s'accompagner d'un sentiment de continuité et de cohérence. Ainsi, une adolescente d'origine portugaise a choisi de commencer une FPI de spécialiste en textile, car l'entreprise comprenait plusieurs personnes de sa nationalité. C'est d'ailleurs par une médiation avec sa future maîtresse d'apprentissage qu'elle a écouté les conseils de s'investir dans un apprentissage plutôt que de simplement chercher du travail. La valorisation familiale de l'origine ethnique est fondamentale. La rencontre avec les parents permet très souvent de mieux comprendre les mécanismes psychologiques sous-jacents à la construction de l'identité chez l'adolescent. Par ailleurs, une collaboration avec la famille à l'aide de médiateurs permet de donner des informations importantes sur la FPI en Suisse et de parler de difficultés typiques, comme du réseau informel.²

¹ Fibbi, R.; Kaya, B.; Piguet, E. (2003). *Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*. Aarau, Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le Forum Formation et emploi et le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation.

² Hupka & Stalder (2004) relèvent que beaucoup de places d'apprentissage se trouvent à l'aide du réseau informel, qui est évidemment plus développé chez les indigènes. Or certaines familles immigrées ont parfois un grand réseau, mais qui ne permet pas forcément de former leur progéniture. Toutefois, son exploration pourrait sensibiliser l'adolescent et ses parents au besoin de développer de nouvelles aptitudes au «réseautage».

L'étude sur l'égalité des chances en Suisse a mis en évidence la surreprésentation des jeunes de familles immigrées dans les filières à exigences élémentaires au secondaire I de la scolarité obligatoire. Ces cursus pénalisent ensuite l'accès aux études supérieures ou formations professionnelles initiales exigeantes durant le secondaire II. Par ailleurs, les jeunes de certaines origines culturelles sont perçus à tort comme pouvant causer des problèmes supplémentaires en entreprise. Particulièrement dans les PME, cette appréhension peut s'étendre à la crainte du contact avec la famille de l'apprenti. Les jeunes des minorités dévalorisées se retrouvent souvent face au paradoxe de devoir limiter leur choix professionnel à quelques apprentissages en raison de leur parcours scolaire. Or, les places de ces formations sont disponibles en majorité dans les PME, où la probabilité que les origines posent problèmes est plus élevée.

LES LEVIERS

En premier lieu, au niveau individuel, des interventions en lien avec le développement de l'identité à l'adolescence, en particulier dans sa dimension interculturelle, pourraient être appréhendées. L'exploration des différentes facettes rendrait possible la valorisation de différentes appartenances et de s'y identifier positivement pour retrouver de la confiance en son groupe et éventuellement en soi. Cette introspection devrait également veiller à aborder les réactions du milieu professionnel face à l'identité ethnique et parler du racisme institutionnel, qui déclenche souvent la phase d'exploration du sens de ses origines. Par ailleurs, sensibiliser ces jeunes à l'influence des facteurs socio-économiques relativiserait peut-être le sentiment d'échec qu'ils peuvent vivre dans leurs nombreuses recherches d'apprentissage. En effet, les adolescents de certaines origines culturelles sont souvent conscients des discriminations dont ils sont sujets, mais ont du mal à les conceptualiser. À un niveau plus global, la responsabilité sociale des entreprises pourrait être un levier intéressant pour insérer ces adolescents dans la FPI. Aux États-Unis, certaines firmes utilisent la discrimination positive et affichent de bons résultats dans leurs bilans annuels. Cette éthique peut être un avantage compétitif sur le plan économique. En effet, les recherches en management et gestion des ressources humaines revendiquent le bien-fondé de la gestion de la diversité au niveau organisationnel (voire aussi sur ce sujet l'article de la page 27). Toutefois, cette mode semble toucher surtout les grandes entreprises et leurs jeunes talents (par exemple, UBS en Suisse développe depuis une dizaine d'années une ouverture à la diversité). En effet, les PME proposant des places d'apprentissage utilisent très rarement des chartes de la diversité. Ces deux axes portent à croire qu'il serait probablement judicieux de réfléchir à des collaborations avec les entreprises, les structures de transition et les familles des migrants afin de briser le préjugé et de favoriser la diversité dans l'entreprise, à l'image de notre société.

Christine Rigozzi est psychologue en orientation, Organisme pour le Perfectionnement scolaire, la Transition et l'Insertion professionnelle, OPTI de Morges, rue de Lausanne 29, case postale 3068, 1110 Morges 3, Christine.Rigozzi@unil.ch