L'analyse des annonces d'emploi permet de constater l'ancrage et la persistance de préjugés conduisant à écarter les candidat-e-s issu-e-s de la migration.

Quand la langue maternelle devient une exclusion

IHSAN KURT
MEMBRE SSP
RÉGION VAUD
FORMATEUR,
SPÉCIALISTE
EN MIGRATION

Apprenez la langue, formez-vous, travaillez pour vous intégrer. Mais pour diriger, soyez né-e francophone. Voilà le message paradoxal de certaines annonces d'emploi en Suisse romande. En effet, l'exigence du «français langue maternelle» y figure encore, jusque dans des organisations engagées dans l'intégration et la cohésion sociale.

La langue maternelle raconte une histoire personnelle. Elle ne constitue pas un certificat de compétence. On peut avoir grandi en parlant le français sans savoir rédiger un rapport clair, ou l'avoir appris à l'âge adulte et maîtriser la négociation, la formation et la communication institutionnelle. Pourquoi la modalité d'acquisition pèserait-elle davantage que le niveau atteint?

HIÉRARCHISER. Pierre Bourdieu l'a montré: la valeur accordée à une manière de parler dépend aussi de la légitimité sociale reconnue à celui qui s'exprime. Le recrutement reproduit ce mécanisme lorsqu'il transforme une langue reçue dans l'enfance en garantie de crédibilité. Derrière une exigence technique se dessine une hiérarchie des parcours: certains inspireraient naturellement confiance, d'autres devraient sans cesse faire leurs preuves. Le premier effet reste souvent invisible. Une personne compétente lit l'exigence de «français langue maternelle» et renonce à postuler. Aucun refus ne lui sera adressé, aucun dossier ne permettra d'examiner ses aptitudes. La sélection commence avant les candidatures. Une annonce n'a pas besoin d'être hostile pour décourager ceux-celles auxquel-le-s elle semble fermer la porte.

Cette mention ne prouve pas, à elle seule, qu'un employeur écarte les personnes non-natives. Elle peut traduire la recherche d'un niveau élevé. Mais pourquoi conserver une formule ambiguë lorsqu'on peut décrire la compétence attendue?

DISCRIMINER. La discrimination linguistique touche aussi l'accent. Le sociolinguiste Philippe Blanchet parle de «glottophobie» pour désigner les discriminations fondées sur les pratiques linguistiques, notamment la manière de parler. Une personne peut maîtriser le français et posséder les qualifications requises, mais être jugée moins crédible parce que son accent révèle une origine étrangère. Certains accents sont valorisés, d'autres suscitent des préjugés. L'accent devient un marqueur social et un obstacle parfois invisible à l'embauche ou à l'accès aux responsabilités.

L'article 8 de la Constitution fédérale interdit notamment les discriminations fondées sur l'origine et la langue. Sans rendre automatiquement illégale toute exigence de langue maternelle, ce principe invite à interroger les critères d'accès à l'emploi. La question dépasse toutefois la légalité: elle engage la reconnaissance sociale. Dans son ouvrage *La lutte pour la reconnaissance*, Axel Honneth souligne l'importance d'une estime sociale permettant aux individus de «se rapporter positivement à leurs qualités et à leurs capacités concrètes». Les compétences existent, mais leur mode d'acquisition risque d'en diminuer la valeur aux yeux du-de la recruteur-euse.

QUELLE COHÉRENCE? La contradiction frappe particulièrement dans le monde associatif et parapublic. Notre analyse s'appuie sur plus de quinze annonces récentes relevées sur des sites de recherche d'emploi, hors cantons bilingues. Comment promouvoir l'inclusion auprès de ses bénéficiaires tout en laissant entendre que certaines responsabilités supposent d'avoir parlé la bonne langue dès l'enfance? Comment demander aux personnes migrantes des années d'apprentissage et de formation si ces efforts ne suffisent pas à rendre leur candidature pleinement légitime?

Défendre la diversité oblige à la cohérence. Les organisations bénéficiant de subventions publiques devraient porter une attention particulière à leurs recrutements et aux valeurs qu'elles invoquent. L'inclusion concerne aussi la composition des équipes et l'accès aux fonctions de direction. Elle perd de sa force si elle s'arrête aux portes des services RH.

Une excellente maîtrise de la langue reste une exigence légitime. Diriger une équipe, rédiger une décision ou représenter une institution demande des aptitudes précises: qualité rédactionnelle, clarté de l'expression, capacité à argumenter, à écouter et à adapter son propos. Ces compétences peuvent être évaluées par un entretien, voire un exercice écrit ou une mise en situation liée au poste.

Remplacer «français langue maternelle» par des critères professionnels explicites ne coûte rien. Le plurilinguisme des personnes migrantes peut aussi enrichir les équipes. Employeurs, plateformes et organisations professionnelles peuvent faire évoluer les annonces. Les cantons et les communes peuvent encourager cette cohérence dans leurs critères de subvention. Cela contribuera à l'égalité des chances, la durabilité des politiques publiques et attirera des candidatures qualifiées.

On ne devrait pas demander aux candidat-e-s quelle langue ils-elles parlaient à table avec leurs parents, mais ce qu'ils-elles sont aujourd'hui capables d'accomplir dans la langue exigée pour l'emploi. ■

Le trait de Vincent



Agenda militant

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQE
LAUSANNE
Jeudi 12 novembre, 18 h 30
Aula du Belvédère
(chemin des Croix-Rouges 24)

MANIFESTATION CONTRE L'AUSTÉRITÉ
GENÈVE
Samedi 14 novembre, 13 h
Place de l'Europe

SUR LA GRÈVE FÉMINISTE DU CARE
Tournée internationale de quatre militantes de la Marche mondiale des femmes d'Euskadi

GENÈVE
Mercredi 18 novembre,
de 18 h 30 à 20 h 30
Local de la Grève féministe
(Carouge, rue de la Marbrerie 13)

LAUSANNE
Jeudi 19 novembre,
de 18 h 30 à 21 h 30
Pôle Sud, salle Gibraltar
(avenue Jean-Jacques Mercier 3)

NEUCHÂTEL
Vendredi 20 novembre,
de 19 h à 21 h 30
L'AMAR (Serrières, rue Coquemène 1)

FRIBOURG
Samedi 21 novembre,
de 19 h 30 à 22 h
Maison des Associations
(boulevard de Pérolles 40)

HIER ET DEMAIN, OÙ VA LE DROIT D'ASILE?
GENÈVE
Les assises de l'asile
Mercredi 18 novembre, 18 h 30
Quai Ernest-Ansermet 30,
Sciences II, auditoire Pictet

MANIFESTATION CONTRE L'AUSTÉRITÉ, CONTRE LA MILITARISATION
NEUCHÂTEL
Vendredi 20 novembre, 18 h
Place de la Gare

SOCIOLOGIE DES CHANTIERS
NEUCHÂTEL
Conférence de Laura Galhano
Samedi 21 novembre, 18 h
Chemin de la Sorcière

Impressum

JOURNAL DESTINÉ AUX MEMBRES DU SSP
PARAÎT TOUTES LES 3 SEMAINES

ÉDITEUR RESPONSABLE
SSP-VPOD
Rebekka Wyler
Secrétaire générale
Case postale 8422
8036 Zurich
www.ssp-vpod.ch

RÉDACTEUR RESPONSABLE
Alexandre Martins
Case postale 1360
1001 Lausanne
Tél. 021 340 00 00
E-mail: journal@ssp-vpod.ch

IMPRESSION
Atar Roto Presse SA, Genève