

Master of Arts HES-SO en Travail social

TRAVAIL DE MASTER

Les coûts collectifs du racisme en Suisse : Pourquoi les évaluer ? Quels enjeux pour le Travail social ?

Réalisé par

Ketia Queen

Sous la direction de

Professeure Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga, professeure HES associée

Haute école de travail social Fribourg

Fribourg, le 28.09.2025



Accepté par :

Filière Master of Arts HES-SO en Travail social

HES-SO Master

Lausanne, Suisse

Membres du Jury :

Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga, directrice, président·e du jury, professeure HES associée,
HETS Fribourg

Mélanie-Evely Pétrémont, experte, Chargée de projet, Université de Lausanne





Remerciements :

Je remercie sincèrement toutes les personnes qui m'ont soutenu, écouté et épaulé tout au long de ce travail.

Tout d'abord, ma mère Béatrice Safi Amani, pour sa présence, sa confiance indéfectible en mes capacités et sa douceur.

Mon frère, Eddy King et mon meilleur ami Fernand Cajoux pour leurs relectures pour ce mémoire, leurs conseils et leurs écoutes tout au long de mon cursus de Master.

Mon ami Ludovic Vérolet pour son expertise, le temps passé à relire mon travail, me conseiller, me partager de la documentation et sa confiance dans la pertinence de celui-ci.

Mon amoureux Atálio Célsio Wyss pour sa présence, sa confiance et sa patience, qui m'ont été d'une très grande aide.

Mes épouses Hazbi Avdiji et Natasha Stegmann pour leurs encouragements à aller au bout de la démarche, malgré mes peurs et leurs corrections rigoureuses.

Mes amies Oriana Norré et Lori Vasco pour leurs encouragements et leurs précieuses présences.

Last but not least, un grand merci à Mme la Professeure Marie-Christine Ukelo M'bolo-Merga pour avoir accepté de suivre ce travail, ses conseils et ses questionnements, qui m'ont challengé et permis d'atteindre des réflexions qui m'ont permis de produire un travail plus qualitatif.

Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que son auteur.



Table des matières

LEXIQUE	7
LISTE DES ABREVIATIONS	8
1. INTRODUCTION	10
2. PROBLEMATIQUE ET QUESTIONS DE RECHERCHE	12
2.1 <i>La colonisation et la place de la Suisse dans le système colonial</i>	12
2.2 <i>Le racisme</i>	14
2.3 <i>Le Travail social</i>	16
2.4 <i>La question de recherche</i>	17
3. PERSPECTIVES CONCEPTUELLES ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	17
3.1 <i>Revue de la littérature</i>	17
3.2 <i>Perspectives conceptuelles</i>	20
4. METHODOLOGIE ET PROCESSUS DE RECOLTE DE DONNEES	22
4.1 <i>Méthodologie</i>	22
4.2 <i>Processus de récolte de données</i>	23
5. ANALYSE DES DONNEES RECUEILLIES	23
5.1 <i>Le domaine de l'éducation</i>	23
5.2 <i>Le domaine du travail</i>	38
6. CONCLUSION	56
7. BIBLIOGRAPHIE	58
8. ANNEXES	77



Résumé

Ce travail de mémoire s'intéresse aux coûts collectifs liés au racisme présent en Suisse et vécu par une partie significative de sa population. Il vise à démontrer que le racisme structurel génère des impacts profonds sur l'ensemble de la société, notamment sur le plan socio-économique, avec des répercussions directes sur la qualité de vie, la cohésion sociale et l'accès équitable aux droits fondamentaux, pour tous et toutes. Cette recherche explore également la place que peut occuper le Travail social en tant que discipline et pratique engagée dans la lutte contre les inégalités, dont le racisme fait partie, en s'appuyant sur ses valeurs fondatrices que sont la justice sociale, l'émancipation des individus, l'inclusion et le bien-être collectif. Ce travail repose sur une méthodologie quantitative et plus précisément sur une analyse secondaire de données issues de la littérature scientifique, institutionnelle et grise, à l'échelle nationale et internationale, existante sur les thématiques du racisme dans le domaine de l'éducation, du travail ainsi que des enjeux qui en résulte pour le Travail social. L'analyse révèle un manque important de données précises et appropriées pour quantifier de manière précise et juste le nombre de personnes directement touchées ainsi que les divers coûts générés par le racisme structurel en Suisse. Cette recherche propose des pistes de réflexion pour développer des outils pertinents et adaptés afin de traiter cette problématique au sein du Travail social.

Mots-clés : Racisme, Travail social, coûts collectifs, éducation et travail.



Summary

This master's thesis examines the collective costs of racism in Switzerland, affecting a significant segment of the population. It seeks to demonstrate that structural racism has profound societal impacts, particularly on socio-economic outcomes, with direct consequences for quality of life, social cohesion, and equitable access to fundamental rights. The research also considers the role of Social Work as both a discipline and a practice committed to addressing inequalities, including racism, grounded in its core values of social justice, individual empowerment, inclusion, and collective well-being. The study employs a quantitative approach, specifically conducting a secondary analysis of existing scientific, institutional, and grey literature at national and international levels, focusing on racism in education and employment, as well as the resulting implications for Social Work. The findings reveal a significant lack of precise and appropriate data to accurately quantify the number of individuals directly affected and the diverse costs generated by structural racism in Switzerland. This thesis offers insights and recommendations for developing relevant, tailored tools to effectively address these challenges within Social Work practice.

Keywords: Racism, Social Work, collective costs, education, work.



Lexique

Race : construction sociale et politique qui hiérarchise les différents groupes d'humains, en se basant sur des caractéristiques phénotypiques. Cette construction crée des rapports de pouvoir entre les différents groupes, encore visible aujourd'hui (SLR, s.da).

Racialisation : processus qui différencie, catégorise et hiérarchise les humains sur la base de critères racistes. La racialisation crée des rapports de pouvoir entre les différents groupes (SLR, s.da).

Personnes racisées : désigne tout individu, qui en raison de ses caractéristiques personnelles peut être ou est victime de racisme (SLR, s.da).

Personnes blanches : désigne les individus occupant la position de groupe racial dominant dans les sociétés occidentales, bénéficiant souvent d'avantages structurels et institutionnels. Cette catégorie est pensée en opposition à la catégorie de personnes racisées, dans une perspective critique sur les rapports de pouvoir. (Depris, 2022)

Liste des abréviations

CFR : Commission fédérale contre le racisme

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OFS : Office fédéral de la statistique suisse

SFM : Forum pour l'étude des migrations

SLR : Service de lutte contre le racisme



Rapport de recherche





1. Introduction

En Suisse, comme ailleurs, le racisme ne se limite pas aux dimensions sociales et culturelles : il traverse l'ensemble des sphères de la vie et produit des conséquences concrètes non seulement pour les personnes qui en sont victimes, mais aussi pour la société dans son ensemble (Piketty, 2022). Parmi ces conséquences, les impacts économiques du racisme demeurent largement sous-explorés, bien qu'ils constituent un levier essentiel pour appréhender l'ampleur et la portée du phénomène (Martin & Naves, 2015 ; Piketty, 2022).

Explorer les coûts collectifs du racisme apparaît ainsi nécessaire pour plusieurs raisons. Premièrement, questionner ses conséquences économiques permet de rendre visibles des niveaux d'impact encore peu étudiés, en particulier dans le contexte suisse. Cela offre de nouveaux arguments pour sensibiliser les décideur·ses politiques à l'urgence de mettre en œuvre des politiques inclusives, ancrées dans la réalité des discriminations structurelles. Deuxièmement, cette approche permet de dépasser une lecture strictement éthique ou morale du racisme, en soulignant qu'il engendre aussi des inefficacités sociales et économiques qui affectent l'ensemble de la collectivité.

De plus, relier cette problématique au champ du Travail social est fondamental. En effet, les professionnel·les du Travail social se trouvent souvent en première ligne pour accueillir, soutenir et orienter les personnes victimes de racisme (Abou Shoak, 2021). Cette proximité associée aux valeurs de justice, de dignité humaine et d'émancipation portées par la discipline, fait du Travail social un acteur clé dans la lutte contre le racisme structurel. À ce titre, il est nécessaire de s'interroger sur la manière dont cette profession peut et doit se saisir de ces enjeux pour contribuer à une société plus équitable.

Le racisme en Suisse, d'hier à aujourd'hui

Dans les années 1980 et au début des années 1990, la Suisse a connu une montée des mouvements xénophobes et des partis politiques prônant des politiques anti-immigration. En exemple, le parti d'extrême droite, Union démocratique du centre (UDC), qui a gagné en popularité, en partie grâce à son discours anti-immigration et nationaliste (Le Temps, 2011). Ce climat politique a contribué à une atmosphère de méfiance et de discrimination envers les personnes perçues comme étrangères, mais plus largement envers les minorités. Les actes de racisme et de xénophobie étaient alors courants, et les outils juridiques pour les combattre limités. Sans monitoring organisé et systématique des incidents racistes, il était, à l'époque, impossible d'évaluer



l'ampleur du problème (Skenderovic, 2007). Les minorités visibles, notamment les personnes d'origine africaine, asiatique et des Balkans, étaient souvent victimes de préjugés et de discriminations raciales dans plusieurs domaines de vie tels que l'emploi, le logement et l'accès aux services publics.

Les attaques racistes, bien que parfois signalées par les médias, étaient souvent minimisées ou ignorées par les autorités (Giugni & Passy, 2004). La pression internationale, particulièrement, de la part des Nations Unies, d'organisations de défense des droits de l'homme, ainsi que de la population a joué un rôle crucial dans l'adoption de l'article 261bis, norme pénale contre la discrimination et l'incitation à la haine (Conseil fédéral suisse, 1992). Inscrit au code pénal, c'est le 1^{er} janvier 1995 que l'article entre en vigueur. Cet article punit les actes de discrimination raciale, ainsi que les incitations à la haine raciale, commis dans l'espace public (Conseil fédéral suisse, 1992 ; RTS, 2015). L'adoption de cet article a marqué une étape importante dans la lutte contre le racisme bien qu'elle soit difficilement applicable et insuffisante pour lutter contre les discriminations raciales et surtout protéger et rendre justice aux personnes victimes (CFR, 2021a ; Eigenmann & Zaïbi, 2023).

Après l'adoption de l'article 261bis, la Suisse a mis en place des mesures complémentaires. Parmi elles, se trouve la création de la Commission fédérale contre le racisme (CFR) pour surveiller les incidents racistes, sensibiliser le public et conseiller les autorités sur les questions de discrimination raciale. Elle continue aujourd'hui son travail en publiant des rapports réguliers et en proposant des recommandations politiques pour améliorer la lutte contre le racisme et promouvoir l'égalité (CFR, 2023).

En 2001, c'est le Service de lutte contre le racisme (SLR) qui a vu le jour. Il est chargé de la prévention du racisme, de réaliser, soutenir et coordonner des activités aux niveaux fédéral, cantonal et communal (SLR, n.d). En 2014, les programmes d'intégrations cantonaux, dits PIC ont été mis en place dans le but de favoriser l'intégration des personnes migrantes. Chaque canton possède son propre plan, adapté à ses réalités (PIC, n.d). Avec les PIC des bureaux d'écoute et de soutien aux personnes victimes et témoins de racisme ont vu le jour et ce, dans 23 cantons (PIC, n.da). Ces bureaux spécialisés conseillent les personnes pour les situations de discrimination raciale, en plus du monitoring des cas de racisme qui leur sont rapportés chaque année (Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme, n.d.).





Malgré les différentes mesures prises par l'Etat Suisse, ce dernier continue de faire face à des défis importants en matière de racisme et de discrimination raciale (Mugglin et al., 2022). Le nombre d'incidents racistes rapportés aux centres ne cessent d'augmenter depuis leur ouverture, 708 incidents racistes signalés, en 2022, 876 en 2023 et 1211 en 2024 (Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme, 2023, 2024, 2025). Les incidents incluent des insultes racistes, des symboles d'extrême droite, des traitements dénigrants ou encore des refus de prestations (Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme, 2024). Le SLR (2023) rappelle que beaucoup d'incidents restent non signalés et que les chiffres réels pourraient donc être plus élevés.

En 2024, la Cour européenne des droits de l'homme a condamné la Suisse pour profilage racial, estimant que les tribunaux nationaux avaient échoué à examiner sérieusement les motifs discriminatoires d'un contrôle policier (CourEDH, 2024 ; Swissinfo, 2024). Cette décision s'inscrit dans un contexte plus large où la Suisse est régulièrement critiquée pour son incapacité à reconnaître et sanctionner efficacement les pratiques discriminatoires, en particulier dans le cadre des forces de l'ordre. Elle met en évidence les limites de l'article 261bis du Code pénal, souvent jugé inopérant face au racisme institutionnel, ainsi que les lacunes du système judiciaire helvétique à offrir des voies de recours effectives. L'arrêt de la CourEDH ne constitue donc pas seulement une victoire individuelle, mais souligne plus largement les faiblesses structurelles du pays dans la prévention et la répression des discriminations raciales (Humanrights, 2025 ; RTS, 2025).

2. Problématique et questions de recherche

2.1 La colonisation et la place de la Suisse dans le système colonial

Colonisation

Avant de s'intéresser au racisme, il est essentiel de s'intéresser à ses origines, de comprendre son évolution et son lien à la colonisation.

La colonisation est un processus initié par les puissances européennes dès le XVe siècle. Elle commence avec l'arrivée dans les Amériques de Christophe Colomb en 1492, événement considéré par beaucoup d'historien·nes comme point de bascule pour l'histoire mondiale. Ce moment n'a pas été qu'une rencontre entre différents continents et cultures. Il a déclenché un processus d'une extrême violence dans les territoires des Amériques où les populations autochtones ont été massacrées, réduites en esclavage, converties de force, et privées de leurs terres et de leurs savoirs





(Blakemore, 2025). C'est à partir de cette « rencontre » que s'est mis en place un système global d'exploitation qui va s'étendre à l'Afrique, à l'Asie et à l'Océanie, dans ce qu'on appellera plus tard la colonisation. Cette expansion motivée par des intérêts économiques a été justifiée par des discours de supériorité européenne et s'est appuyée sur la création de catégories raciales hiérarchisées, construites à partir de critères biologiques supposés. Les colons se sont positionnés comme civilisés et porteur·euses de progrès et ont imposé leur modèle en effaçant ou en marginalisant les savoirs, langues, spiritualités et formes d'organisation des sociétés colonisées, considérées comme "inférieures", "sauvages" ou encore "arriérées" (Mignolo & Tlostanova, 2009). Pour les puissances coloniales européennes, cette organisation mondiale a été extrêmement bénéfique : elles ont pu accumuler des richesses gigantesques, développer leurs infrastructures, leurs industries et accroître leur niveau et leur qualité de vie grâce aux ressources matérielles, humaines et intellectuelles extraites des colonies. L'Europe s'est construite en tant que puissance mondiale moderne au détriment d'autres régions du monde. (Mignolo & Walsh, 2018). Bien que la colonisation politique ait pris fin officiellement au XXe siècle dans la majorité des pays, les effets de ce système ne se sont pas arrêtés avec les indépendances. La persistance des logiques coloniales, continue de façonner nos sociétés comme le décrit bien le concept de colonialité mobilisé par Quijano (2000). En effet, les rapports de pouvoir hérités de cette longue période se retrouvent encore aujourd'hui dans l'organisation du travail, du savoir, des relations sociales, de la santé, de l'école ou encore de l'espace public (Scheidegger & Spiess, 2024). La colonisation marque l'un des tournants les plus impactants de l'histoire mondiale de ces cinq cents dernières années. Elle n'a pas seulement été un épisode historique brutal pour les peuples colonisés : elle continue de structurer les inégalités mondiales que nous connaissons aujourd'hui.

La participation de la Suisse au système colonial

Il est bien connu que la Suisse n'a pas eu de colonies, toutefois plusieurs recherches démontrent qu'elle a participé à la colonisation par le biais de ses banques, de ses entreprises ou encore de ses citoyen·nes (CFR, 2023). Dès le XIXe siècle, des entreprises et personnalités suisses choisissent d'investir dans les colonies européennes. Ceci leur permet alors de bénéficier des ressources extraites des terres et des personnes colonisées et ainsi profiter, aussi, du commerce colonial. Cette participation a permis de renforcer l'économie suisse (Scheidegger & Spiess, 2024) Pour exemple, la banque UBS (Union de Banques Suisses) a été impliquée au début du XXe siècle, dans le financement de la Compagnie Suisse-Africaine, une entreprise qui a activement pris part à l'exploitation des ressources en Côte d'Ivoire et au Ghana, contribuant ainsi à la prospérité économique de la Suisse à travers les bénéfices tirés de ces investissements (CFR, 2023).





2.2 Le racisme

Afin de continuer à exploiter les personnes et les terres colonisées, les pays occidentaux ont alors développé un argumentaire pour justifier leurs pratiques. C'est ainsi que des théories raciales pseudo-scientifiques ont été développées pour soutenir l'idée que certaines races étaient biologiquement inférieures et donc naturellement destinées à l'exploitation (Encyclopædia Britannica, 2025). C'est cette hiérarchisation, basée sur des critères physiques et culturels immuables, qui est le fondement du racisme. Ce racisme a permis de poursuivre durant plusieurs siècles, de façon impunie et légitime l'esclavage, le travail forcé et l'extraction des ressources des colonies au bénéfice des métropoles européennes (Sarr, 2018). Leurs missions étaient présentées comme des entreprises civilisatrices et évangélisatrices, visant à apporter la "lumière" de la civilisation et du christianisme aux peuples "sauvages" et "païens". Ces représentations ont permis de rationaliser la supériorité européenne (Said, 1978).

En l'absence de consensus sur une seule et unique définition, ce travail s'appuie sur celle de Wieviorka (1998), "Le racisme désigne donc la hiérarchisation, délibérée ou non consciente, de personnes ou de groupes de population, ancrée dans les structures ou les dynamiques sociales et les institutions, qui induit ou entretient des rapports de domination, des situations d'exclusion et des privilèges. Le racisme n'est aujourd'hui plus fondé sur une argumentation biologique, mais culturelle : on tend davantage à invoquer l'idée d'irréductibilité et d'incompatibilité de certaines spécificités culturelles, nationales, religieuses, ethniques ou autres". Cette définition a pour mérite de comprendre de nombreux éléments soulignés par le SLR dans leur compréhension du racisme dans le contexte suisse (SLR, n.da).

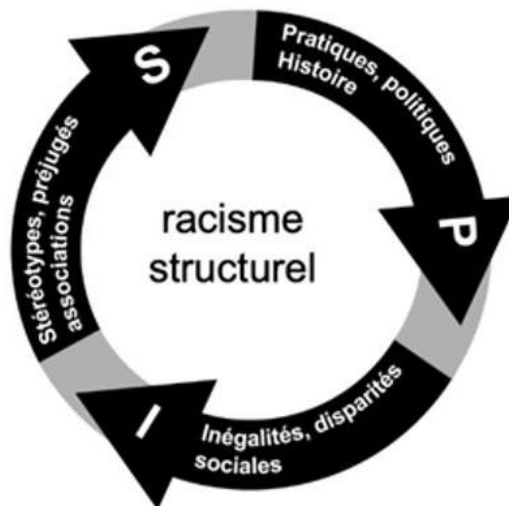
Le racisme structurel

Il est communément admis qu'il existe plusieurs dimensions du racisme, dont le racisme interpersonnel, le racisme institutionnel et le racisme structurel. Pour ce travail, nous nous intéressons spécifiquement à la dimension structurelle du racisme en raison de son impact macrosocial sur la société, l'ensemble de ses structures et fonctionnements. La dernière recherche en date sur la thématique, portée par le Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM) définit le racisme structurel comme : "un système sociétal constitué de discours, de principes d'action et de représentations normatives provenant de formes de domination qui se sont développées au cours de l'histoire et qui tendent à reproduire les rapports d'inégalité touchant les groupes racisés. Il n'est pas indispensable, pour être en présence de discrimination raciale, qu'il y ait une idéologie ou un acte expressément raciste commis par un particulier ou par une institution" (Mugglin et al.,



2022, p.47). Ces conséquences incluent une marginalisation économique et sociale des groupes racisés, limitant leur accès aux ressources essentielles, comme l'éducation, l'emploi ou le logement, ce qui renforce les cycles de pauvreté et de désavantage social (Micaleff, 2024). Pour illustrer les mécanismes sous-jacents au racisme structurel, le SFM propose ce schéma :

Figure 1 : le racisme structurel et ses différentes composantes



D'après Osta & Vasquez (2021) « Implicit Bias and Structural Racialization », National Equity Project. On mesure le racisme structurel en prenant en compte de ses diverses composantes (S pour stéréotypes, P pour pratiques, I pour inégalités, représentées ici par des flèches) et en montrant comment ces composantes interagissent (interactions SP, PI, IS, en gris).

Le racisme structurel, profondément enraciné dans les systèmes et les structures de la société suisse, engendre des inégalités durables en excluant les personnes racisées et en limitant leur accès aux ressources essentielles (Mugglin et al., 2022). Cela se traduit par une marginalisation économique et sociale, exacerbant les cycles de pauvreté et de désavantage social (Micaleff, 2024). Les discriminations dans des domaines comme l'emploi, l'éducation et le travail renforcent ces inégalités, contribuant à une précarisation accrue des personnes racisées et à une dépendance aux aides étatiques (Mugglin et al., 2022). Cette précarisation a un coût financier et économique, qui est endossé par la collectivité à travers les prestations sociales. Et plus largement, les discriminations raciales nuisent au développement économique du pays et représentent une charge financière significative pour la collectivité (Losavio, 2020 ; Martin & Naves, 2015).

Discriminations raciales comme violences racistes

Nous avons choisi, pour ce travail, de parler de violences racistes, pourquoi ce terme ? Réduire le racisme à des discriminations, ou à des obstacles d'accès à certaines ressources revient à en sous-



estimer sa portée. En effet, les discriminations raciales doivent être comprises comme de véritables violences, car elles marquent les personnes racisées dans leur intégrité psychique, physique et sociale (Depris, 2024 ; Légal et Delouée, 2021). Comme le souligne la CFR (2020) ; les personnes qui en sont victimes vivent des humiliations, des exclusions et des refus de droits qui se traduisent en effets comparables à ceux provoqués par d'autres formes de violences. La recherche internationale confirme ces constats. Selon Williams et Mohammed (2009) : l'exposition répétée à des violences racistes agit comme un facteur de risque majeur pour la santé, au même titre que d'autres formes de traumatisme. Parler de violences racistes permet donc de mieux rendre compte des répercussions du racisme car elles ne se limitent pas à des inégalités abstraites mais se traduisent dans le corps, dans les trajectoires de vie et dans le bien-être global des personnes concernées et de toute la société (Piketty, 2022).

2.3 Le Travail social

Le travail social se définit comme une discipline académique et comme une pratique professionnelle ancrée dans la réalité sociale (International Federation of Social Workers [IFSW], 2014). Cette double dimension est fondamentale pour comprendre ses spécificités et son rôle dans les sociétés actuelles. En tant que discipline, le travail social produit des savoirs théoriques et analytiques sur les mécanismes sociaux, les inégalités et les réponses institutionnelles aux besoins des populations. Le travail social mobilise plusieurs approches issues des sciences sociales, comme la sociologie, la psychologie, l'économie ou le droit, tout en développant des modèles propres de compréhension et d'intervention (Auger, 2024).

En tant que discipline, « le Travail social promeut le changement social, le développement, la cohésion sociale ainsi que l'autonomisation et la libération des personnes » (IFSW, 2014). En tant que pratique, le travail social s'incarne dans des interventions directes auprès des individus, des familles, des groupes ou des communautés. Ces pratiques ont pour but d'accompagner, soutenir et défendre les droits des personnes en situation de vulnérabilité ou confrontées à des discriminations et à des violences surtout structurelles (Beck et al., 2010). Elles se déploient dans des contextes variés : services sociaux, institutions éducatives, structures de santé, justice ou encore associations communautaires.

Les professionnel·les du travail social mettent en œuvre des méthodes qui allient soutien individuel, animation collective et plaidoyer politique. La pratique du travail social est marquée par une tension



importante et constante entre l'aide apportée aux usager·ères et la nécessité de questionner les cadres institutionnels qui peuvent (re)produire des formes de domination, d'exclusion et de discriminations (Hugman, 2009). Comme le soulignent Fargion (2009) et Lorenz (2016), le travail social s'inscrit dans des contextes historiques, culturels et institutionnels spécifiques, ce qui exige un aller-retour constant entre la théorisation et la mise en œuvre. Le Travail social est donc une pratique et une discipline à part entière.

2.4 La question de recherche

La question qui nous intéresse dans ce travail est de comprendre pourquoi il est nécessaire d'évaluer les coûts collectifs dus au racisme et les enjeux que cela recouvre pour le Travail social. Question de recherche : Les coûts collectifs du racisme, en Suisse : Pourquoi les évaluer ? Quels enjeux pour le travail social ?

3. Perspectives conceptuelles et revue de la littérature

3.1 Revue de la littérature

3.1.1 Au niveau mondial

À l'échelle mondiale, des études ont été menées dans plusieurs pays (Canada, États-Unis, France), sur la thématique du racisme, plus spécifiquement sur les coûts consécutifs à ce dernier ainsi que la place de la thématique au sein du Travail social. Concernant les coûts des chiffres ont pu être produits par les États-Unis, où les inégalités raciales coûteraient à l'économie américaine environ 16 000 milliards de dollars sur les 20 dernières années (Noel & al. 2019). Au Brésil, les recherches mettent en évidence les coûts élevés du racisme en termes de violence et de discrimination systémique, affectant à la fois la productivité économique et la cohésion sociale (Losavio, 2020). Pour ce qui est des enjeux liés au Travail social, cela a pu être thématiqué par exemple aux États-Unis et au Canada, où il a été démontré que le Travail social n'est malheureusement pas épargné par le racisme.

3.1.2 Au niveau européen

À l'échelle européenne, la recherche sur les coûts du racisme est plus avancée. Des études menées par des institutions telles que l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et le



Conseil de l'Europe ont examiné les impacts économiques du racisme. Ces recherches montrent que le racisme coûte des milliards d'euros chaque année en termes de perte de productivité, de revenus et de dépenses publiques accrues pour les soins de santé et les services sociaux, notamment (FRA, 2018). Par exemple, le rapport sur la lutte contre le racisme dans l'Union européenne a estimé que les coûts des discriminations raciales sur le marché du travail européen se chiffrent en milliards d'euros en termes de PIB perdu (Parlement européen, 2019). En France, un des économistes les plus importants actuellement, Piketty (2022) propose une réflexion sur les indicateurs de mesure du racisme. Le racisme au sein du Travail social est peu documenté en Europe, il existe quelques travaux qui rendent compte des enjeux liés à la question parmi celles-ci nous pouvons citer l'ouvrage de Faïza Guélamine, qui traite de la question dans le contexte français (Guélamine, 2006).

3.1.3 Au niveau Suisse

Depuis maintenant plus d'une quinzaine d'années, des études sont financées par l'Etat autour de la question du racisme dans le contexte suisse, que ce soit sous forme de recherches, de série d'articles, de revues en ligne, ou encore au travers d'expositions. Ces recherches portent sur le racisme interpersonnel, le sentiment d'appartenance, les discriminations dans des domaines spécifiques, comme l'emploi ou le logement, le racisme structurel, etc. (Eigenmann & Zaïbi, 2023 ; CFR, 2023 ; MAHN, 2022). En parallèle, des recherches produites par des chercheuses et militant·e·s suisses existent et permettent de saisir la dimension structurelle du racisme, tout en fournissant des données et analyses concrètes qui ne sont pas toujours valorisées par l'État. Elles constituent une source d'information et de pression indispensable pour comprendre les dynamiques du racisme en Suisse. Les travaux de Dos Santos Pinto et al. (2022) dans *Un/doing Race : Racialisation en Suisse* mettent en lumière comment le racisme structurel et quotidien traverse différents secteurs de la société (logement, emploi, police, citoyenneté) et soulignent le rôle central des militant·e·s racisé·e·s dans la production d'un savoir situé permettant de rendre visibles ces réalités. Le concept de « blanchité », analysé par Lavanchy (2016) dans *La blanchité et ses privilèges en Suisse*, éclaire les mécanismes implicites de privilège et de hiérarchie raciale, révélant comment la normalisation de la blancheur contribue à marginaliser les personnes racisées dans la vie sociale et institutionnelle. Les travaux de Michel, Honegger (2013) et Pétrémont, Michel et Jain (2017) documentent quant à eux le racisme institutionnel et structurel, en montrant comment les normes de citoyenneté, l'organisation de l'État-social et les pratiques policières produisent des discriminations durables et invisibilisées par les structures officielles.





En documentant ces réalités encore largement sous-estimées, ces chercheuses contribuent à faire émerger dans l'espace public des débats sur le profilage racial, les discriminations au logement ou au travail, et la sous-représentation des communautés racisées dans les espaces institutionnels. Leurs actions s'inscrivent dans une logique de contre-pouvoir, visant à combler les lacunes des institutions suisses en matière de reconnaissance et de lutte contre le racisme structurel.

Pour la question économique, l'OFS, donne des chiffres sur la situation économique des personnes issues de la migration, mais il semble que jusqu'alors la question des coûts financiers n'a pas encore été thématisée. Les enjeux liés au racisme dans le Travail social, tant comme discipline que comme pratique sont encore peu présents. En effet, c'est seulement en 2021, qu'Avenir Social, association professionnelle du Travail social en Suisse, a thématisé la dimension structurelle du racisme.

3.1.4 Les différents types de coûts

Pour la réalisation de ce travail, nous avons choisi de nous baser sur trois types de coûts principaux du racisme : les coûts directs, les coûts indirects et les coûts intangibles.

Les coûts directs du racisme comprennent les dépenses immédiates et tangibles qui résultent des pratiques discriminatoires et des inégalités raciales (Eddo-Lodge, 2017). Ces coûts se manifestent principalement dans les domaines de la santé, du logement, de l'emploi et des services sociaux. Ils ont un impact direct sur les individus racisés et sur l'économie dans son ensemble (Mugglin et al., 2022).

Les coûts indirects du racisme sont des conséquences financières et sociales qui ne sont pas immédiates mais affectent de manière significative la productivité, la croissance économique et la cohésion sociale sur le long terme (Davis, 2016). Ces coûts sont souvent sous-estimés car ils ne sont pas directement mesurables par des dépenses immédiates. Pourtant, ils représentent une charge importante pour l'économie et la société (Paradies et al., 2019).

Les coûts intangibles incluent la perte de bien-être, les impacts psychologiques et sociaux du racisme. Le racisme détériore la santé mentale, menant à des niveaux accrus de stress, d'anxiété, et de dépression (CFR, 2016).





3.1.5 Les domaines définis

Les domaines choisis pour la réalisation de ce mémoire sont l'éducation et le travail. Ces domaines qui font partie des droits fondamentaux (cf. Constitution fédérale) ; ils sont essentiels pour le bon développement, le bien-être et la qualité de vie de tout un chacun car ils correspondent aux besoins de base (Organisation mondiale de la Santé [OMS], 2024 ; UNESCO, 2025).

3.2 **Perspectives conceptuelles**

Ci-dessous sont présentées les perspectives conceptuelles qui ont guidé la récolte de données, l'analyse et la rédaction de ce travail.

3.2.1 Perspective post-coloniale et décoloniale

Bien que les perspectives post-coloniale et décoloniale partagent la volonté de critiquer les effets persistants de la colonisation, toutes deux s'accordent à reconnaître que les hiérarchies raciales, économiques et culturelles contemporaines trouvent leurs racines dans le passé colonial et que ce passé continue d'organiser les inégalités présentes. Par exemple, tant la perspective post-coloniale que la perspective décoloniale dénoncent la manière dont les discours dominants invisibilisent les vécus des personnes issues des anciennes colonies ou des populations racisées (Spivak, 1988 ; Borel et al., 2021).

Elles diffèrent, néanmoins, dans leurs ancrages théoriques et leurs focales. Là où la perspective post-coloniale se centre surtout sur les anciens empires coloniaux et les dynamiques de pouvoir entre ex-colons et ex-colonisé-es, par l'analyse des représentations et des discours, la perspective décoloniale pousse plus loin la critique en élargissant son champ à des contextes apparemment "non coloniaux", comme la Suisse, par exemple, et en questionnant plus radicalement les fondements épistémologiques des savoirs dominants (Mignolo, 2007). Elle propose une déconstruction des récits considérés comme "universels" et plaide pour une recentration des voix minorisées, non seulement dans les discours, mais aussi dans les pratiques professionnelles, comme en Travail social. En ce sens, la perspective décoloniale se présente comme un outil visant à produire des alternatives en rupture avec les logiques de domination.



3.2.2 Théorie de la justice sociale

La théorie de la justice sociale promeut une distribution équitable des ressources, des opportunités et des droits au sein de la société. Elle cherche à garantir que chaque personne puisse atteindre son plein potentiel, indépendamment de son origine sociale, économique ou ethnique (Rawls, 1971). Elle apporte à ce travail une dimension d'analyse critique et éthique. Elle permet de dévoiler les mécanismes sous-jacents de reproduction des inégalités, en examinant comment les structures historiques et contemporaines de pouvoir perpétuent les déséquilibres économiques et les discriminations raciales (Fraser, 1997). Les principaux concepts de la justice sociale sont :

L'équité : Assurer que tous·tes les individus aient des chances égales de réussir.

La reconnaissance : Valoriser et respecter les diverses identités culturelles et sociales.

La participation : Engager tous·tes les membres de la société dans les processus de décision.

La redistribution : Partager équitablement les ressources économiques.

La justice réparatrice : Accorder des réparations aux groupes historiquement marginalisés, exploités et violentés.

3.2.3 Perspective critique

La perspective critique est une approche théorique et méthodologique qui analyse et déconstruit les structures de pouvoir et les systèmes de domination présents dans la société. Elle se concentre sur la critique des idéologies dominantes, des inégalités sociales, économiques et politiques, et cherche à en révéler les mécanismes, qui permettent leur maintien et leur reproduction (Hill Collins, 2000). En outre, cette perspective encourage une approche décoloniale (Epstein, 2014).

3.2.4 Interdisciplinarité

L'interdisciplinarité est une approche méthodologique qui intègre des concepts, théories, et méthodologies provenant de plusieurs disciplines pour résoudre des problèmes complexes qui ne peuvent être pleinement compris ou abordés par une seule discipline (Amstutz, 2023 ; Giugnatico, 2017). Cette approche permet une collaboration enrichissante entre différents domaines du savoir, apportant chacun des connaissances spécifiques pour créer une solution globale (Darbellay, 2014). Cette approche est pertinente dans l'étude des discriminations, où les impacts sont à la fois économiques, sociaux, et psychologiques (Emprechtinger & Thönnissen, 2022). L'interdisciplinarité permet aussi de proposer des interventions qui tiennent compte de toutes les dimensions du





problème, en favorisant une compréhension holistique et des solutions adaptées aux enjeux complexes (Amstutz, 2023 ; Giugnatico, 2017).

4. Méthodologie et processus de récolte de données

4.1 Méthodologie

La présente recherche repose sur une revue de littérature centrée sur les travaux existants, en particulier les recherches quantitatives déjà publiées sur le racisme et ses impacts économiques et sociaux. Elle ne vise pas à produire de données quantitatives originales, mais à analyser, synthétiser et interpréter les résultats issus d'études antérieures afin de dégager des tendances et des constats. La recherche quantitative permet de mobiliser des données mesurables, chiffrables et objectivables, permettant de mettre en évidence des tendances, des corrélations ou encore des indicateurs en lien avec le sujet d'étude (Quivy & Van Campenhoudt, 2011 ; Creswell, 2014). Elle est mobilisée pour fournir des arguments à destination des institutions et des preneur·euses politiques, en raison de son potentiel à produire des résultats généralisables (Bryman, 2016). Pour ce travail, les domaines de l'éducation et du travail ont été délimités. Lorsque les données étaient absentes pour le contexte suisse, elles ont été complétées par des données internationales, aussi bien pour les coûts que pour les enjeux liés au Travail social. C'est donc une analyse secondaire de données, qui se base sur des données déjà produites et publiées dans le cadre d'autres recherches, rapports ou enquêtes. Cette méthode a permis de mettre en relation différentes sources pour dégager des tendances et des points de convergence autour de la problématique (Bowen, 2009).

Ce choix méthodologique s'explique par plusieurs facteurs. Premièrement, l'absence ou la rareté de certaines données spécifiques sur les coûts économiques du racisme en Suisse rend difficile la réalisation d'enquêtes primaires dans le cadre d'un mémoire. Deuxièmement, la revue de littérature offre la possibilité de mobiliser des comparaisons internationales. Celles-ci sont utilisées de manière illustrative et ponctuelle, afin de mettre en perspective certains phénomènes observés en Suisse. Ce choix méthodologique permet de fournir un cadre de référence et d'éclairer certaines dynamiques locales, tout en restant fidèle aux limites imposées par le corpus de données existant. Enfin, cette approche permet de renforcer l'analyse avec des chiffres et des constats disponibles, et d'ainsi proposer une lecture structurée et argumentée du phénomène à partir de matériaux existants et qualitatifs. L'analyse s'est appuyée sur plusieurs types de documents : articles scientifiques, rapports d'organisations nationales et internationales ainsi que des publications d'ONG ou d'associations actives dans le domaine des droits humains et de la lutte contre les discriminations.

4.2 Processus de récolte de données

La première étape de cette récolte de données a consisté à rechercher de la littérature scientifique ou non, afin de se familiariser avec la thématique, de mieux comprendre les enjeux, l'état de la question, son évolution et sa situation actuelle. Après cette lecture exploratoire, une seconde étape a ciblé des travaux spécifiquement suisses portant sur le racisme dans les deux domaines définis : éducation et travail. Initialement, nous souhaitions effectivement également traiter du domaine de la santé, mais en raison des critères techniques nous avons été contraintes de réduire le nombre de domaines à deux. Pour le domaine du travail, l'accès aux sources s'est révélé le plus aisé, en raison de l'existence de nombreuses recherches portant sur l'impact du racisme pour les travailleur·euses racisé·es ainsi que pour l'économie.

Concernant l'éducation, la tâche s'est avérée plus ardue : le racisme y est relativement peu documenté en français en comparaison du travail ou de la santé, et encore moins en contexte suisse. Les spécificités linguistiques propres à la Suisse, ainsi que le manque de maîtrise de certaines langues nationales, ont aussi restreint l'accès à une partie des données disponibles. Les sources consultées ont donc été principalement en français et, ponctuellement, en anglais. Les données ont ensuite été recueillies selon les trois thèmes, puis classées en trois sous-catégories pour chacun d'eux. La première, intitulée « Problématique », regroupe les recherches qui exposent les difficultés, violences et discriminations documentées pour chaque thème. La deuxième, « Pistes de solutions et recommandations », rassemble les mesures et les leviers d'action proposés. La troisième concerne la place du travail social dans chacun de ces domaines. En cours de route, une quatrième catégorie, exclusivement dédiée au travail social, s'est imposée : elle permet de rassembler ce qui touche à la profession (valeurs, pratiques, responsabilités) et aux recommandations qui en découlent en lien avec la thématique du racisme et plus spécifiquement les enjeux y relatifs. Une fois les données analysées, un tableau de synthèse a été créé pour y consigner les informations pertinentes à mobiliser pour la rédaction et l'analyse. Cet outil unique a permis de regrouper les éléments importants et d'éviter la dispersion.

5. Analyse des données recueillies

5.1 Le domaine de l'éducation

Le domaine de l'éducation n'est pas exempt de discriminations et de violences raciales, qu'elles visent des élèves ou des adultes du cercle scolaire. Plusieurs travaux montrent que le racisme est



bel et bien présent au sein des établissements de formation : entre pairs, entre élèves et enseignant·e·s / autorités scolaires, mais aussi par le biais de l'organisation même du système (Mugglin et al., 2022). Les expériences de racisme et de traitement différencié affectent les apprentissages (motivation, sentiment d'appartenance, réussite) et tracent des trajectoires scolaires puis professionnelles plus fragiles si elles ne sont ni prévenues ni réparées (Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], 2023). Nous nous intéresserons ici aux situations des élèves victimes de racisme.

Définition et statistiques

L'éducation est à la fois la transmission de savoirs et de compétences, la socialisation démocratique et l'émancipation des apprenant·es. C'est un processus qui vise autant l'acquisition de connaissances que la capacité à penser de manière critique et à participer à la vie collective (Freire, 1974 ; Hooks, 2019). Le droit à l'éducation et à la non-discrimination sont réaffirmés par la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 2, 28 et 29 CDE), qui impose aux autorités scolaires de garantir un environnement d'apprentissage sûr, inclusif et respectueux (Nations Unies, 1989). En Suisse, ce rôle est encadré par le droit. La Constitution fédérale garantit le droit à un enseignement de base suffisant et gratuit et en confie l'organisation aux cantons (art. 19 et art. 62 Cst. féd.). Cette obligation de scolariser va de pair avec un devoir de protection. Comme l'État oblige chaque enfant à fréquenter l'école, il doit aussi assurer des conditions propices aux apprentissages (climat sécurisé, prévention du racisme et des violences, accès équitable aux ressources pédagogiques) (Réseau d'écoles21, n.d).

Les statistiques produites par l'OFS permettent de relever des différences considérables en termes de formation entre les élèves suisses et les élèves issu·es de la migration. Par exemple, en 2024, les jeunes étrangers et étrangères sont plus nombreux·ses à sortir du système de formation (13,1%) que les jeunes suisses (4,3%). Lorsque certain·es décident de poursuivre leurs études, la majorité (68,1%) se tourne vers les formations professionnalisantes contrairement à leurs homologues suisses (24,8%) (Office fédéral de la statistique, s.d.a). Impossible de connaître les raisons qui se cachent derrière ces situations. Une hypothèse de réponse se trouve peut-être dans les statistiques publiées par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme: Celle-ci rapporte qu'en 2023 et 2024 les lieux de formations arrivent en première position des lieux où le racisme est le plus fréquent, avec respectivement 181 et 203 cas de racisme rapportés. Ces situations de racisme peuvent être le fait d'élèves, d'enseignant·es ou du système scolaire (Réseau de centres de conseil



pour les victimes de racisme, 2024 et 2025). Ces formes varient allant des blagues, des insultes, aux propos diffamatoires, à l'exclusion ou encore à la violence physique (Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme, 2023).

Pour discuter de la thématique des discriminations raciales vécues par les élèves dans le système éducatif, nous avons choisi trois indicateurs :

1. Les attentes et les perceptions du corps enseignant et du système scolaire des élèves racisé·es
2. La discrimination raciale dans les processus d'orientation scolaire
3. Le manque de protection des élèves victimes de racisme.

5.1.1 Attentes et perceptions du corps enseignant et du système scolaire à l'égard des élèves racisé·es

Depuis plusieurs années, des recherches portant sur l'éducation démontrent que les attentes des enseignant·es sur les élèves sont teintées de représentations racistes, de stéréotypes associés à l'origine migratoire, au statut socio-économique, à la langue parlée à la maison, voire à la religion réelle ou supposée. Ces attentes différenciées se manifestent à travers des jugements implicites ou explicites, des pratiques pédagogiques ainsi que des recommandations officielles, et peuvent avoir un effet puissant sur le parcours scolaire des élèves racisé·es. Un travail de Neuenschwander et al. (2024) intitulé « Biased teacher expectations of students with migration backgrounds : Analysis with nationality stereotype clusters » montre qu'en Suisse, les enseignant·es tendent à avoir des attentes plus basses pour certain·es élèves ayant un parcours migratoire, même après avoir tenu compte de leur rendement scolaire réel, de leur langue première, et de leur statut socio-économique.

Des études plus anciennes, comme celles de Durand (1991), Zimmerman (1978), ou encore Payet (1995) (cités par Dhume, 2020) ont démontré que les enseignant·es hiérarchisent les publics scolaires selon des critères sociaux et ethnoraciaux, pour la composition des classes ou dans les jugements sur les élèves. Ces représentations ne s'effacent pas avec le temps, elles persistent, se transforment, et sont confirmées par des enquêtes plus récentes (Bozec, 2010 ; Zéphir, 2014). Le dernier rapport sur le racisme anti-musulman en Suisse montre que les enseignant·es attribuent aux élèves musulman·es ou perçu·es comme tel·les des traits supposément "culturels" constants (violence, attitude antidémocratique), et que ces élèves ressentent souvent qu'on attend moins d'elles et eux (Centre Suisse Islam et Société [CSIS], 2025). Lorsqu'un·e enseignant·e anticipe moins de réussite d'un·e élève issu·e de l'immigration, cette anticipation peut amener des



rétroactions : l'enseignant·e offre moins de soutien, fait moins confiance, place moins souvent l'élève dans des activités exigeantes, ou encore donne des retours moins positifs. Au fil du temps, ces moindres attentes se traduisent en écarts de performance — non pas nécessairement dus aux compétences des élèves mais à l'environnement scolaire construit par les attentes des enseignant·es (Neuenschwander et al., 2024 ; OECD, 2023). Dans la relation enseignant·e- élève, les perceptions différenciées peuvent aussi produire ce qu'on appelle l'effet Pygmalion inversé : quand les enseignant·es anticipent un faible succès, ils ou elles peuvent consciemment ou non communiquer cette attente (par exemple par le ton, les encouragements, les défis proposés), ce qui amène l'élève à se conformer à la faible attente.

Les attentes et perceptions différenciées des enseignant·es envers les élèves racisé·es constituent une dimension significative du racisme scolaire, car elles façonnent les trajectoires des élèves, limitent des possibles, freinent des engagements, et in fine contribuent à perpétuer les inégalités.

Conséquences pour les élèves

Outre ses effets sur les résultats scolaires, l'influence des attentes différenciées se manifeste dans la construction identitaire des élèves visé·es et leur rapport aux domaines de formation (Neuenschwander et al., 2021). En Suisse, des élèves avec un background migratoire témoignent d'un concept de soi académique fragilisé : elles et ils expriment moins de confiance dans leurs compétences et davantage d'anxiété face aux tâches scolaires ce qui impacte négativement leur motivation à persévérer dans les études (Brandenberger et al., 2017).

À l'international, le phénomène du *stereotype threat* démontre que la simple conscience d'un stéréotype négatif peut, en plus d'altérer la performance immédiate, empêcher l'apprentissage durable, et conduire à une perte d'engagement dans le cursus scolaire, due à une perception négative de l'école et de ses valeurs, (CSIS, 2025 ; Dhume, 2020). Le sentiment d'être « hors place » ou de « ne pas appartenir » complètement apparaîtrait comme un effet secondaire majeur des attentes différenciées, et diminue la capacité à se projeter dans l'avenir (Abdulhamed & Beattie, 2024). En Suisse, ce phénomène est marqué, notamment, pour les élèves qui sont ou sont perçu·es comme musulman·es, comme l'indique le CSIS (2025). Cette perte d'engagement dans le cursus scolaire cumulée avec cette diminution de la capacité à se projeter dans l'avenir peut même compromettre ainsi leur engagement civique et leur participation active à la vie démocratique (CSIS, 2025 ; Dhume, 2020).





Au niveau de la santé, les discriminations scolaires sont associées à des effets nocifs sur le bien-être psychologique des élèves racisé·es (Berthelot-Raffard, 2022 ; Steele & Aronson, 1995). Le stress lié à la stigmatisation, la peur de l'échec et l'intériorisation des préjugés peuvent conduire à des troubles de l'humeur, de l'anxiété, voire à des idées suicidaires chez les jeunes touché·es (Santé mentale en milieu scolaire Ontario [SMSO], 2024). À la lumière de ces résultats, il semble que si ces problématiques de santé mentale, si elles ne sont pas prises en charge, peuvent persister à l'âge adulte, affectant la qualité de vie, la capacité d'intégration sociale et la capacité de se (auto-)réaliser des individus concernés.

Les effets de ces attentes différenciées peuvent s'étendre aussi aux dynamiques collectives de la classe (Abdulhamed & Beattie, 2024). Les élèves racisé·es, voyant leurs comportements interprétés négativement, peuvent être isolé·es de leurs pair·es, faire l'objet de sanctions disciplinaires disproportionnées et développer un rapport conflictuel avec l'institution scolaire (Zéphir, 2014). Ces situations renforcent l'idée que l'école n'est pas un espace neutre mais une institution traversée par des rapports de pouvoir qui reproduisent des inégalités sociales et raciales (Dhume, 2020 ; Berthelot-Raffard, 2022).

Conséquences pour la collectivité

Les attentes différenciées des enseignant·es et du système scolaire suisse envers les élèves racisé·es entraînent également des répercussions sur la collectivité dans son ensemble. En orientant certain·es élèves vers des filières moins valorisées ou en les exposant à des sanctions plus sévères, le système éducatif contribue à une reproduction des inégalités sociales et économiques (SUD Éducation 93, 2023).

Sur le plan social, ces attentes différenciées renforcent les frontières communautaires et alimentent un sentiment d'injustice et de méfiance envers les institutions publiques (Martin & Naves, 2015). Cela impacte négativement la cohésion sociale et le fonctionnement démocratique (Dhume, 2020). À cela peut s'ajouter les dépenses liées à la prise en charge des problèmes de santé mentale et à la gestion des inégalités sociales engendrées par ces discriminations et qui représentent une charge supplémentaire pour les systèmes de santé et de protection sociale (Bon-Maury et al., 2016).

Enfin, sur le plan économique, la marginalisation scolaire des élèves racisé·es représente un coût pour la collectivité. La sous-représentation de ces individus dans les secteurs à haute valeur ajoutée



et leur concentration dans des emplois précaires limitent la croissance économique. (OCDE, 2023 ; Steele & Aronson, 1995). Cette situation engendre une perte de talents et d'innovations potentielles. Ces deux facteurs ont un impact direct sur le dynamisme et la compétitivité de l'économie suisse (SLR, 2023).

Synthèse

Ci-dessous un tableau qui permet de récapituler brièvement les différents coûts relatifs à des attentes et perceptions biaisées de la part des enseignant·es.

Formes des discriminations raciales	Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Préjugés et stéréotypes quant aux capacités	Mobilisation de soutien scolaire ou de mesures complémentaires pour pallier les difficultés rencontrées	Orientation scolaire biaisée	Moindre qualité de formation reçue
Sanctions disciplinaires plus fréquentes et plus dures	Dépenses liées à la prise en charge des conséquences sur la santé	Écarts de performance	Renoncement à des ambitions scolaires
Moins d'encouragement et de stimulation		Limitation de la mobilité sociale ascendante	Démotivation, perte de confiance en soi
		Reproduction des inégalités sociales et raciales dans l'emploi	Intériorisation des stéréotypes négatifs
		Inégalités d'accès à des filières prestigieuses, perte de capital humain	Injustice perçue dans l'évaluation scolaire
		Impact sur la croissance économique du pays	Risque accru de comportements à risque
			Isolement social

Tableau 1 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs aux attentes et perceptions biaisées des enseignant·es

5.1.2 Le racisme dans les processus d'orientation scolaire

L'orientation scolaire, moment-clé du parcours éducatif, ne se limite pas à une étape technique : elle constitue un acte fondamentalement politique et social, qui consacre ou restreint les possibilités offertes à l'élève. Malheureusement, elle apparaît comme un moment où les inégalités raciales et les discriminations institutionnelles se reproduisent, souvent de façon insidieuse (Réseau RECI, 2023).

L'orientation scolaire ne consiste pas seulement à choisir une filière, mais conditionne la trajectoire scolaire, professionnelle et personnelle des jeunes concerné·es (Geven, 2025).

Lorsque cette orientation est influencée par des préjugés raciaux ou des stéréotypes sur les origines sociales et migratoires des élèves, elle limite leur accès à de meilleures opportunités académiques et professionnelles et donc une certaine mobilité sociale (CSIS, 2025 ; humanrights, 2023). Dans le contexte suisse, comme le montrent les études récentes, le système éducatif est structuré de telle manière que dès la fin de l'école primaire, les élèves sont orienté·es, vers des sections qui seront plus ou moins décisives pour la suite de leurs formations (EDK, s.d.).

Ce mécanisme de stratification propre au système scolaire helvète amplifie les inégalités lorsqu'il est effectué non pas en fonction du mérite ou des compétences réelles des élèves, mais selon des jugements d'enseignant·es sur leur potentiel, jugements influencés par leur origine socio- familiale ou migratoire (CSIS, 2025 ; Humanrights, 2023). L'importance de ces jugements est grande voire déterminante. L'étude de de Ree et al., (2023) démontre que le premier placement scolaire détermine à 70 % les trajectoires futures, ce qui signifie qu'une erreur ou un biais à ce stade peut entraîner des répercussions majeures et difficilement réversibles. Les élèves issu·es de la migration se trouvent particulièrement désavantagé·es dans ces transitions (CSIS, 2025 ; OFS, s.b).

La discrimination dans les processus d'orientation scolaire n'est pas un phénomène propre à la Suisse car des dynamiques similaires s'observent à l'échelle internationale. Une recherche du Brookings Institute (2016) souligne que dans les systèmes éducatifs fortement hiérarchisés, comme en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Autriche, les élèves issu·es des minorités ethniques ou des familles migrantes sont systématiquement moins représenté·es dans les filières menant à l'enseignement supérieur, même à performance égale. Plus récemment, une étude allemande, menée en 2022 révèle que les élèves issu·es de l'immigration, notamment celles et ceux d'origine turque, reçoivent moins souvent des recommandations pour les filières les plus élevées, même



lorsque leurs résultats sont similaires à ceux des élèves autochtones, en raison de stéréotypes persistants sur leur adéquation à être “dans le haut niveau” (Nishen et al., 2022).

La responsabilité n'incombe pas uniquement aux enseignant·es. Les structures institutionnelles (protocoles d'orientation, formation des enseignants, critères de recommandation) jouent aussi un rôle majeur. Dans plusieurs pays européens, les systèmes de “tracking” entre écoles ou filières reposent en partie sur les recommandations des enseignant·es, dont les biais, implicites ou explicites, influencent la décision finale (Geven, 2025). Cela suggère que le problème structurel tient aussi à la façon dont le système valorise ou délégitime certains profils et à la place décisionnelle laissée aux enseignant·es. Dans des contextes où les recommandations sont “obligatoires” ou “liées à des seuils stricts”, la capacité pour les élèves racisé·es de remonter vers un niveau supérieur après une orientation initiale basse est limitée (de Ree, et al., 2023).

L'absence de reconnaissance institutionnelle du phénomène crée un vide symbolique. Il n'existe souvent aucun recours ou procédure transparente pour contester une orientation ressentie comme injuste (Eigenmann & Zaïbi, 2023).

Conséquences pour les élèves

Pour les élèves racisé·es, être orienté·es vers une filière perçue comme « inférieure » malgré de bons résultats peut entraîner une série de répercussions qui touchent à la fois leur parcours éducatif, leur estime d'eux-mêmes, leur engagement scolaire et leur intégration dans la société.

À moyen terme, cela peut entraîner une baisse progressive de l'implication dans leur scolarité. Privé·es d'accès aux espaces où l'excellence est valorisée, beaucoup perdent alors confiance en leurs propres capacités. Certain·es développent des stratégies d'évitement scolaire, d'autres adoptent des comportements de retrait ou de résistance, qui peuvent être mal interprétés comme un désintérêt ou une indiscipline, renforçant ainsi le cercle vicieux du malentendu institutionnel (Wallace, 2025). Le désengagement peut être consécutif à une baisse du sentiment d'appartenance. Or, l'appartenance est un moteur central de l'engagement scolaire. Lorsqu'un·e élève se sent exclu·e ou sous-estimé·e par l'école, elle ou il est plus enclin·e à se détourner de ses exigences. Cela se reflète alors dans des comportements tels que l'absentéisme, le silence en classe, ou le refus de participer, comme réaction de protection face à une école perçue comme hostile ou injuste (FRA, 2023 ; Crul et al., 2017).





Cette perte de confiance affecte non seulement les résultats, mais aussi, à nouveau, la capacité de se projeter dans l'avenir. Le sentiment de ne pas être légitime à viser certaines études ou certaines carrières peut devenir un frein psychologique puissant (Murphy & Zirkel, 2015). Les répercussions s'étendent également à la sphère sociale. L'élève mal orienté·e peut développer un sentiment d'illégitimité dans l'espace public et collectif. Cela contribue à une forme d'invisibilisation sociale, où l'élève se sent périphérique au fonctionnement de la communauté scolaire. Des recherches canadiennes (Gérin-Lajoie, 2021) montrent que les élèves racisé·es, mal représenté·es dans les filières dites "prestigieuses", s'impliquent moins dans la vie citoyenne scolaire, car ils n'y voient ni leur image, ni leur avenir. Cela peut être mis en parallèle avec le manque de représentations positives des personnes racisées dans les manuels scolaires. Une exposition répétée à des images et des récits négatifs et stéréotypés. Le manque de représentations des manuels scolaires contribue à renforcer les dynamiques de pouvoir héritées de la colonisation en présentant les personnes blanches et leurs cultures comme la norme (CFR, 2023).

Enfin, les effets de ces orientations racistes peuvent résonner jusque dans l'entourage familial de l'élève, souvent porteur d'un fort espoir dans l'école comme vecteur de mobilité sociale. Lorsque les familles constatent que, malgré les efforts fournis, leurs enfants sont relégué·es dans des filières peu prometteuses, cela alimente un sentiment de trahison institutionnelle. Ce vécu est documenté au Canada (Maheux & Vatz Laaroussi, 2019) ou encore en Suisse (Laganà & Babel, 2018), où les familles, surtout migrantes, manifestent un scepticisme croissant face aux promesses d'égalité de chances.

Finalement, le niveau de formation a un impact sur le niveau de revenu auquel peut prétendre un·e individu une fois sur le marché du travail (OFS, s. da). De plus, les probabilités de trouver du travail s'en trouvent diminuées (OFS, s. da; s. db).

Conséquences pour la collectivité

Les effets de l'orientation scolaire ne pèsent pas uniquement sur le parcours de l'élève concerné·e : ils impactent l'ensemble du tissu social. À travers eux, c'est la promesse méritocratique du système éducatif qui se fissure, et c'est la société dans son ensemble qui en paie le prix, en termes de cohésion sociale, de justice, d'efficacité économique et de confiance envers les institutions (Lynch & Pfohman, 2013).





Selon Martin & Naves (2015) : une des conséquences d'une orientation scolaire motivée par des biais raciaux est la perte de talents. Lorsque des élèves issu·es de groupes racisés sont orienté·es vers des voies professionnelles dévalorisées, leurs potentiels sont sous-exploités. Cela représente un manque à gagner considérable, que ce soit en matière d'innovation, de diversité dans les sphères de décision, de recherche ou de culture. L'OCDE (2019) souligne que les pays ayant une faible mobilité éducative pour les jeunes issu·es de l'immigration ou des minorités ethniques enregistrent des performances économiques moindres à long terme. Alors que des analyses récentes le confirment : un meilleur accès à l'éducation qualifiante pour les minorités pourrait générer un "triple gain" : pour les individus, pour l'économie et pour la société dans son ensemble (McKinsey & Company, 2024).

De plus, cette exclusion structurelle des trajectoires d'excellence, appelée ségrégation scolaire, entretient une segmentation sociale, où certaines professions demeurent réservées, à une élite majoritaire, homogène sur les plans social et culturel. Ce phénomène a été étudié en France et il a été démontré que cela contribue à la reproduction des inégalités d'origine sociale et ethnique (Boutchenik, Givord & Monso, 2018). Le racisme dans le domaine de la formation fragilise le tissu social et alimente les divisions. Cela a notamment pour effet de réduire la capacité à résoudre collectivement les défis qui se présentent à la collectivité. La frustration des élèves, le désengagement de certaines familles, la polarisation des opinions sur les questions identitaires sont autant de symptômes d'un système éducatif qui, en refusant de garantir l'égalité, va à l'encontre et sape les fondations mêmes de la démocratie (Lynch & Pfohman, 2013).

À terme, la tolérance à la discrimination scolaire devient un indice du degré d'acceptation des inégalités dans d'autres sphères de la vie publique. L'école, en tant que lieu symbolique et structurant de la société, a un rôle important à jouer dans la transmission des normes, des valeurs et des représentations (Brunner & Maurin, 2023). Dans sa recherche Lorcerie (2019) explique que lorsque l'école véhicule, même implicitement l'idée que certains groupes sont "faits" pour certains métiers ou certaines filières, elle naturalise la hiérarchie sociale. Elle transmet à l'ensemble des élèves, y compris aux élèves majoritaires, une vision dénaturée de la société et de la justice. Cela nuit à la formation de citoyen·nes éclairé·es, ouvert·es à la diversité, capables de reconnaître les mécanismes d'exclusion et de les combattre. Finalement, une école qui pratique la discrimination et le racisme affaiblit sa propre mission émancipatrice (Felouzis & Perroton, 2005).



Synthèse

Ce tableau non-exhaustif traduit en coûts les conséquences des orientations empreint de racisme :

Formes des discriminations raciales	Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Manque d'information sur les parcours post-obligatoires	Dépenses pour accompagnement psychologique et éducatif supplémentaire	Inégalités de revenus à vie	Auto-censure dans les choix futurs (études, carrières)
Orientation des élèves racisés vers les filières professionnelles et non académiques	Coût des écoles privées	Moins de diversité dans les secteurs de haute qualification	Sentiment d'être "poussé vers le bas"
		Moins de mobilité sociale et professionnelle	Fragilisation du concept de soi académique et perte de confiance
		Impact négatif sur la productivité et la compétitivité nationale	Désengagement scolaire et social
			Sentiment d'illégitimité et marginalisation
			Réduction du bien-être psychologique et social

Tableau 2 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs aux orientations scolaires basées sur des critères racistes

5.1.3 Le manque de protection contre les violences racistes dans les milieux de formation

Un système scolaire qui se dit garant de l'égalité des chances doit prévenir, reconnaître et traiter les situations de racisme, qu'elles soient interpersonnelles ou institutionnelles, afin d'assurer des conditions d'apprentissage sûres et propices à la réussite de tou·te·s (OCDE, 2023 ; humanrights, 2023). Or, la thématisation explicite du racisme reste rare : les institutions privilégient des notions telles que « diversité », « vivre-ensemble » ou « interculturalité », sans nommer et analyser les rapports de pouvoir et les mécanismes de discrimination qui en résultent (SLR, 2024).

La discrimination raciale dans le domaine de la formation peut prendre plusieurs formes : discrimination interindividuelle (entre élèves, entre professeur·es et élèves) ; discrimination structurelle (orientations scolaires biaisées, attentes et perceptions différenciées ainsi que le



manque de représentations dans les manuels scolaires) (CSIS, 2025 ; (Dhume, 2020). L'absence de cadre pour identifier et agir contre le racisme entraîne des conséquences directes sur le personnel éducatif, qui doit souvent créer lui-même des réponses/solutions pour soutenir les élèves, parfois sans aucun soutien institutionnel, comme en France (SUD Éducation 93, 2023). Par conséquent, les réponses aux situations de discrimination sont hétérogènes, variant d'un établissement à l'autre. Les élèves racisé·es et leurs parents se retrouvent, alors souvent seul·es à porter la charge émotionnelle et administrative des signalements et des démarches de protection, comme c'est le cas en Suisse également (CSIS, 2025). Ce type de situations illustre l'écart entre les principes énoncés dans les plans d'études ou les chartes scolaires et la mise en œuvre réelle de dispositifs de protection et d'accompagnement (EDK, 2023). Peu de pays, la Suisse y compris, réalisent un suivi statistique et systématique des incidents racistes au sein des institutions de formation ou encore des performances scolaires (Piketty, 2022). L'absence de données systématiques et précises contribue à la reproduction des violences racistes, à la sous-estimation des besoins spécifiques et à l'invisibilisation de l'expérience vécue par les élèves racisé·es, ce qui renforce et maintient les violences racistes vécues par les élèves (Mugglin et al., 2022).

Conséquences pour les élèves

Le manque de protection pour les élèves victimes de racisme dans les établissements scolaires engendre des effets directs et significatifs sur leur parcours éducatif, leur développement personnel et leur santé physique et psychologique. Les incidents racistes, interpersonnels ou institutionnels, créent un environnement d'apprentissage anxiogène, où les élèves se sentent constamment observé·es et jugé·es (CSIS, 2025 ; Dhume, 2020). Cette exposition répétée favorise le développement d'un sentiment de marginalisation, altère la confiance en soi et diminue la motivation scolaire, allant même parfois jusqu'au décrochage précoce. Les élèves peuvent également intérioriser ces préjugés, ce qui affecte leur identité, leur sentiment de légitimité et leur projection dans l'avenir (Lorcerie, 2019 ; Bhopal, 2016).

Sur le plan psychologique, le stress chronique induit par la discrimination non reconnue et persistante peut entraîner des symptômes de troubles anxieux, de dépression ou d'hypervigilance (Dibondo, 2024), ainsi qu'une baisse de la résilience face aux défis scolaires et sociaux (humanrights, 2023). Le manque d'intervention et de mise en place de mesures de protection par les institutions obligent les familles à assumer seules la charge émotionnelle et administrative des





signalements, ce qui renforce l'injustice vécue et le sentiment de vulnérabilité, comme c'est le cas en France (SUD Éducation 93, 2023).

Conséquences pour la collectivité

Le manque de protection des élèves racisé·es a des répercussions profondes sur la collectivité :

D'une part, il renforce les inégalités sociales et éducatives, en limitant l'accès à l'éducation et aux trajectoires professionnelles pour une partie de la population, en raison de la persistance et de la répétition des discriminations racistes (Dhume, 2020 ; OCDE, 2023). Nous pouvons considérer que cela peut avoir pour résultat de perpétuer la reproduction des écarts socio-économiques et fragiliser la cohésion sociale.

D'autre part, les institutions qui décident d'ignorer le racisme légitiment indirectement son existence et participent à la normalisation des discriminations dans la société. Les élèves qui grandissent dans un environnement où le racisme n'est pas combattu peuvent intégrer ces attitudes comme normales, reproduisant des cycles de marginalisation et d'exclusion dans leurs futurs espaces professionnels et sociaux (Fricker, 2007).

Enfin, les conséquences touchent également à la santé publique et au bien-être collectif. Le stress et la stigmatisation vécus par les élèves racisé·es peuvent entraîner des répercussions à long terme sur leur santé mentale et physique, augmentant la charge sur les systèmes de santé, tout en impactant leur participation citoyenne et la mobilité sociale (CSIS, 2025; Lorcerie, 2019).

Ainsi, le manque de protection dans le système éducatif ne constitue pas seulement une atteinte aux droits individuels, mais représente un coût social et collectif, affectant la cohésion, l'égalité et le potentiel de développement de la société dans son ensemble (Martin & Naves, 2015).

Synthèse

Comme le démontre le tableau ci-dessous retranscrit en coûts les conséquences du manque de protection des élèves victimes de racisme sont similaires à celles exposées plus haut pour les autres domaines. Nous pouvons donc faire l'hypothèse que ces effets finissent par se renforcer ou se cumuler.





Formes des discriminations raciales	Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Manque de protection lors de la survenance de violences racistes dans les écoles	Dépenses liées à la prise en charge des conséquences sur la santé	Reproduction des inégalités sociales et raciales dans l'emploi	Augmentation des situations conflictuelles dans l'établissement
Politique scolaire silencieuse ou inefficace face au racisme	Démarches de conseils et juridiques pour obtenir justice	Impact sur la croissance économique du pays	Dégradation du climat scolaire
Manque de mécanismes de recours clairs pour les victimes		Moins de mobilité sociale et professionnelle	Augmentation des inégalités structurelles
Banalisation des propos et attitudes racistes			Perception de l'école comme hostile, dégoût de l'école

Tableau 3 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs au manque de protection contre le racisme dans le domaine de l'éducation

5.1.4 Enjeux pour le Travail social liés au racisme dans l'éducation

Le Travail social en milieu éducatif occupe une place stratégique dans la prévention, la détection et la prise en charge des situations affectant les élèves (État de Fribourg, 2022). Les inégalités scolaires et la discrimination raciale sont des enjeux structurels qui interpellent directement la discipline. Pour les praticien·nes du Travail social, cette réalité complexifie les interventions, exige des compétences spécifiques et interroge les fondements mêmes de leur mission professionnelle (EDK, s. d. ; AvenirSocial, 2018).

Les implications pour la pratique professionnelle

Les travailleur·euses sociales en milieu scolaire se retrouvent au cœur de situations où les élèves racisé·es subissent des micro-agressions, des orientations biaisées ou des stigmatisations répétées (CSIS, 2025 ; Dhume, 2020).

Pour proposer un accompagnement adapté et qualitatif, il est nécessaire que les professionnel·les soient formé·es à identifier les manifestations implicites du racisme, à analyser les rapports de





pouvoir dans l'institution scolaire et à proposer des stratégies d'intervention adaptées (Potvin et al., 2022). Comme le souligne Guelamine (2021), le Travail social face au racisme requiert une posture critique et réflexive, capable de remettre en question les pratiques éducatives normatives et de plaider pour une école véritablement inclusive. La formation initiale et continue devient donc centrale pour outiller les professionnel·les à répondre à ces enjeux.

La prévention et l'intervention structurée

Des recherches montrent que la formation des adultes intervenant auprès des élèves, et plus particulièrement des enseignant·es, a des effets positifs sur la réduction des violences racistes et discriminatoires dans le milieu éducatif (Potvin et al., 2022). Ces formations permettent aux professionnel·les de mieux comprendre les dynamiques de pouvoir à l'œuvre et leurs impacts sur les élèves, les enseignant·es et les institutions scolaires (Potvin et al., 2022).

Ainsi Avenir social (2018) rappelle que les professionnel·les du travail social jouent un rôle clé dans la sensibilisation et la prévention au sein des espaces de formation. La pratique du travail social doit s'adapter pour fournir un accompagnement global, qui inclut le soutien émotionnel, la médiation institutionnelle et la prévention des risques psychosociaux, afin de soulager les élèves et les parents qui se retrouvent parfois seul·es, à faire face à ces violences racistes. En outre, leur intervention peut aider à renforcer l'égalité, à déconstruire les stéréotypes et à promouvoir des pratiques inclusives dans les établissements scolaires.

Les enjeux disciplinaires et éthiques

Sur le plan disciplinaire, traiter de la question du racisme en milieu éducatif questionne l'importance de l'éthique professionnelle dans le Travail social. Les principes de justice sociale, d'égalité et de respect de la diversité, qui fondent la discipline, se trouvent confrontés à des pratiques éducatives qui reproduisent, souvent, des inégalités structurelles (Guélamine, 2006). Comme les manuels scolaires, qui continuent de véhiculer certaines représentations négatives et stéréotypées des personnes racisées (CFR, 2023). Ces représentations héritées de l'histoire coloniale contribuent à la normalisation du racisme au sein des institutions scolaires (Neuenschwander et al., 2024). Nous pouvons aussi questionner le rôle de ces représentations, auxquelles ont été soumis les enseignant·es dans leurs attentes et leurs rapports aux jeunes racisé·es. Les comportements



différenciés qui légitiment des hiérarchies sociales injustes obligent les travailleur·euses sociaux à adopter une posture critique et militante dans leurs interventions (Guelamine, 2021 ; CASWE, s. d.).

Le Travail social se retrouve alors obligé de naviguer entre plusieurs niveaux d'action : le soutien direct aux élèves, la formation et la sensibilisation du personnel éducatif, et l'influence sur les politiques institutionnelles (EDK, 2023). Cette transversalité illustre l'enjeu pour la discipline : la reconnaissance du racisme comme problématique structurelle, et non seulement individuelle, qui compromet la réalisation des principes fondamentaux de l'école et oblige à repenser les méthodes d'évaluation, de prévention et de suivi des élèves racisé·es (Polos et al., 2022). La discipline peut se retrouver face à un impératif d'innovation, en combinant savoirs théoriques, compétences pratiques et engagement éthique (Bouchamma, 2016). Cela représente aussi une occasion pour le Travail social de questionner ces pratiques et son histoire ainsi que du racisme qui le constitue et qu'il continue de véhiculer de manière consciente ou inconsciente (Guélamine, 2006).

Les grand·es absent·es de la discussion

Le Travail social en milieu éducatif occupe une place stratégique dans la prévention, la détection et la prise en charge des situations affectant les élèves (État de Fribourg, 2022). Les inégalités scolaires et la discrimination raciale sont des enjeux structurels qui interpellent directement la discipline. Pour les praticien·nes du Travail social, cette réalité complexifie les interventions, exige des compétences spécifiques et interroge les fondements mêmes de leur mission professionnelle (EDK, s. d. ; AvenirSocial, 2018).

5.2 Le domaine du travail

Le travail est un pilier fondamental de la vie sociale et économique. Il est aujourd'hui une condition pour accéder à un revenu, à des droits sociaux ainsi qu'à un statut dans la société. Dominique Méda (1995) rappelle que le travail a acquis une valeur centrale dans les sociétés modernes, au point de devenir le principal vecteur de reconnaissance individuelle et collective. Mais cette centralité n'est pas vécue de la même manière selon les individus. Le monde du travail est, aussi, traversé par des rapports de pouvoir et d'inégalités systémiques.

Définition et statistiques

Avant d'aborder les enjeux liés au racisme dans le monde du travail, il est nécessaire de préciser ce que recouvre cette notion. L'Organisation internationale du travail (OIT) (s.d.) définit le travail comme « une activité productive réalisée par des personnes de tout sexe et de tout âge pour produire des biens ou fournir des services destinés à être utilisés par d'autres ou pour leur propre usage ». Cette définition inclut plusieurs formes de travail, rémunérées ou non. Ici, nous nous concentrons sur le travail salarié, c'est-à-dire le travail effectué en échange d'une rémunération et plus précisément sur la notion de travail décent, entendu comme « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine » (ATD Quart Monde, 2023). La Déclaration universelle des droits de l'Homme affirme, dans son article 23, que toute personne a droit à un travail, qui offre des conditions équitables, à un salaire égal pour un travail égal, et à une rémunération permettant une vie conforme à la dignité humaine (Nations Unies, 1948).

Le racisme dans le domaine du travail se manifeste à travers l'accès différencié à l'emploi, la ségrégation professionnelle, les écarts de salaire ou encore les discriminations dans le quotidien des relations professionnelles (Fibbi et al., 2003 ; Zschirnt & Ruedin, 2016 ; Hangartner et al., 2021). Ces phénomènes ne sont pas isolés ; ils s'inscrivent dans une structure plus large que l'on peut nommer capitalisme racial. La notion de capitalisme racial, introduite par Cedric J. Robinson (1983), permet de penser l'imbrication entre systèmes économiques et hiérarchies raciales. Elle insiste sur le fait que l'expansion du capitalisme s'est historiquement appuyée sur la construction de rapports racialisés, hérités de la colonisation et de l'esclavage, rapports qui sont encore visibles et présents dans l'organisation contemporaine du travail. Françoise Vergès (2019) explique comment ces hiérarchies persistent à travers une répartition inégalitaire des tâches, souvent invisibilisées, mal rémunérées et assignées à des populations racisées, notamment dans les secteurs du nettoyage, du soin ou du travail informel, en Occident. Le capitalisme racial ne se résume donc pas à une forme d'exploitation économique : il organise aussi les rapports sociaux où la race joue un rôle structurant.

Les nombreuses études locales et internationales qui se sont penchées sur la question du racisme dans le monde du travail ont permis d'établir sa présence au niveau structurel (Zschirnt & Ruedin, 2016 ; Hangartner et al., 2021). En Suisse, les inégalités d'accès à l'emploi, les discriminations à l'embauche, la concentration de personnes racisées dans les secteurs précaires et la sous-représentation dans les postes à responsabilité en sont des manifestations concrètes (CFR, 2024). Afin de rendre compte de la réalité des violences racistes dans le monde du travail, nous avons choisi de nous appuyer sur trois différents indicateurs permettant d'en illustrer les mécanismes. Ces critères donnent à voir des dimensions structurelles parfois peu visibles, mais qui ont des effets



durables sur les trajectoires personnelles et professionnelles des personnes racisées ainsi que sur la collectivité. Les voici :

1. La non-reconnaissance des diplômes étrangers
2. La discrimination sur le marché de l'emploi
3. L'absence de politique pour la diversité

Ces trois indicateurs choisis permettent de comprendre que le racisme dans le monde du travail en Suisse n'est pas un dysfonctionnement ponctuel, mais bien une réalité systémique, avec des effets concrets sur les trajectoires professionnelles des personnes concernées, sur la cohésion sociale et sur l'ensemble de la collectivité.

Grâce aux rapports issus du travail des centres de conseil, il est possible d'avoir une idée, bien que partielle, du nombre de violences racistes survenant sur les lieux de travail. Les chiffres disponibles révèlent une tendance constante. En 2022, 133 cas de discrimination raciste liée au monde du travail ont été signalés sur un total de 708 cas recensés, faisant de ce domaine le plus représenté cette année-là (Réseau de centres de conseils pour les victimes, 2023). En 2023, le domaine professionnel arrive en deuxième position avec 124 cas sur 876, juste derrière celui de l'éducation. La tendance se maintient en 2024, avec 169 cas recensés sur 1211 au total, maintenant ainsi le domaine de l'emploi dans le trio de tête des espaces les plus touchés par le racisme (Réseau de centres de conseils pour les victimes de racisme, 2023 ; 2024 ; 2025). Rappelons que ces chiffres ne reflètent qu'une partie limitée de la réalité. Toutes les personnes victimes de violences racistes ne connaissent pas l'existence des centres de conseil, et même parmi celles qui en ont connaissance, toutes ne déposent pas de signalement, de manière systématique. Ces statistiques doivent être comprises comme des indicateurs d'un phénomène bien plus large, dont l'ampleur réelle n'est pas quantifiée aujourd'hui. D'autres résultats abondent dans ce sens. Sur ces six dernières années, 52 % des actes racistes recensés par les participant·es concernent le domaine du travail, ce qui en fait le premier de tous les domaines étudiés (SLR, 2023). Ces données permettent de confirmer le caractère systémique des discriminations raciales dans le contexte professionnel en Suisse.



5.2.1 La non-reconnaissance des diplômes étrangers

Définition de l'indicateur

Ce critère permet de comprendre comment des mécanismes et/ou règlements peuvent avoir un effet discriminatoire sur une catégorie de la population. De nombreuses personnes issues de la migration, qualifiées, se retrouvent exclues de leur domaine professionnel, ou dans l'obligation de travailler à des postes pour lesquels elles sont surqualifiées (Fehlmann et al., 2019). Ce qui est une forme de déqualification (Fehlmann, et al., 2019). Des rapports de la CFR (2020) et de l'OCDE (2019) ont mis en lumière ces obstacles, en soulignant l'écart persistant entre les compétences réelles des personnes migrantes et les emplois auxquels elles ont accès.

Parmi les obstacles majeurs auxquels sont confrontées les personnes issues de la migration la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'étranger constitue un frein important. Cette difficulté touche particulièrement les diplômé·es originaires de pays situés hors de l'Union européenne. Les accords bilatéraux signés entre la Suisse et l'UE facilitent les équivalences pour les ressortissant·es européen·nes, mais cette reconnaissance devient plus complexe, voire inaccessible, pour les personnes originaires de « pays tiers » (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation [SEFRI], s.d). Cette problématique a des conséquences importantes, à plusieurs niveaux. Tout d'abord, elle limite l'accès à l'emploi dans le domaine de compétence des personnes concernées, les contraignant à occuper des postes sous-qualifiés, ou à être exclues du marché du travail formel (Fehlmann et al., 2019). La déqualification dont sont victimes ces personnes engendre également des pertes économiques, à la fois pour elles-mêmes car elles subissent une baisse de revenu durable et aussi pour la collectivité qui ne peut pas bénéficier pleinement des compétences présentes sur son territoire (Fehlmann et al., 2019).

Groupes de personnes concernées

En Suisse, les professions sont réparties en deux grandes catégories. La première concerne les métiers réglementés, protégés par la loi, pour lesquels une reconnaissance formelle des diplômes est obligatoire (SEFRI, s.d). Cette catégorie inclut des domaines comme la santé (médecin, sage-femme, infirmier·ère, diététicien·ne), l'enseignement, la technique ou encore la sécurité (architecte, ingénieur·e civil·e, etc.). Pour ces domaines, une garantie de qualité uniforme est exigée, ce qui conditionne l'accès légal aux professions réglementées (Croix-Rouge suisse, 2024).



La seconde catégorie regroupe les professions non réglementées telles que graphiste, vendeuse, cuisinier·ère ou journaliste. Selon la loi, pour ces métiers, la reconnaissance des qualifications n'est pas exigée. L'appréciation est laissée à l'employeur·e pour fixer les conditions d'embauche, le type de contrat ou le niveau de rémunération (SEFRI, s.d).

Il est impossible de connaître, aujourd'hui et de façon précise, le nombre exact de personnes concernées par la non-reconnaissance des diplômes en Suisse. Les données disponibles ne couvrent que certains domaines, comme les professions de santé ou de l'enseignement. L'absence de chiffres consolidés sur l'ensemble des secteurs interroge. Ce manque de données empêche non seulement une lecture claire de l'ampleur du phénomène, mais aussi la mise en place de politiques publiques adaptées. Comment comprendre ce manque de données ?

Procédure de reconnaissance

Comme indiqué plus haut, les démarches à effectuer pour faire reconnaître un diplôme étranger en Suisse varient selon la profession, le domaine et le statut migratoire de la personne. Prenons l'exemple du domaine de l'enseignement, dont la reconnaissance est supervisée par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

Légende

- Action requise de votre part
- Étape du processus par la CDIP - Veuillez patienter
- La CDIP vous informe via le portail en ligne de la prochaine étape (vous recevez un e-mail).

Canaux de communication utilisés

- Téléversement sur le portail en ligne
- Notification via le portail en ligne (par e-mail)
- Courrier postal

Processus :

- Action requise de votre part :** Vous vous renseignez sur les formations pédagogiques en Suisse.
- Action requise de votre part :** Vous rassemblez tous les documents indiqués sur la check-list des documents à soumettre.
- Action requise de votre part :** Vous déposez votre demande sur le portail en ligne.
- Étape du processus par la CDIP - Veuillez patienter :** La CDIP vérifie l'admissibilité de votre demande: disposez-vous d'une habilitation définitive et sans restriction à enseigner dans le pays d'émission du diplôme?
- Action requise de votre part :** Vous recevez une demande de paiement des taxes de chancellerie: CHF 800.- pour les formations de l'UE/AELE / CHF 1000.- pour les formations d'un État tiers.
- Action requise de votre part :** Vous téléversez les justificatifs de paiement sur le portail en ligne.
- Étape du processus par la CDIP - Veuillez patienter :** La CDIP vérifie si vous avez déposé en ligne tous les documents requis.
- Action requise de votre part :** Vous recevez une demande vous invitant à envoyer les copies certifiées conformes à la CDIP par courrier postal.
- Action requise de votre part :** Vous envoyez les documents demandés (copies certifiées conformes et traductions officielles dans une langue suisse officielle) par courrier postal.
- Étape du processus par la CDIP - Veuillez patienter :** Vous recevez une confirmation électronique que votre demande est complète. Désormais, la procédure d'examen des diplômes délivrés par un état membre de l'UE ou de l'AELE dure environ quatre mois. Le traitement peut prendre beaucoup plus de temps pour des diplômes délivrés par un État tiers.
- Étape du processus par la CDIP - Veuillez patienter :** La CDIP examine votre formation: est-elle comparable ou équivalente à celles en Suisse?
- Action requise de votre part :** En cas de questions ou de manque d'informations, la CDIP vous contacte via le portail en ligne.
- Action requise de votre part :** Vous recevez la décision de la CDIP par courrier postal à une adresse en Suisse.

Le processus, ci-dessus, comprend plusieurs étapes : soumission du dossier, évaluation de l'équivalence de la formation, traitement administratif et décision finale. En apparence, les procédures sont similaires pour toutes les personnes candidates. En pratique, des différences notables apparaissent selon l'origine géographique des diplômes obtenus (Croix-Rouge suisse, 2024) :

- Le coût de traitement est fixé à 800 CHF pour les personnes originaires de l'UE/AELE, et à 1 000 CHF pour les autres.
- La durée de traitement estimée et communiquée pour les premiers, mais pas pour les seconds. Pour ces derniers, le site de la CDIP indique simplement que la procédure peut prendre "beaucoup plus de temps", sans préciser de fourchette ou fournir plus amples informations.



Par exemple, une enseignante formée dans un pays tiers, dont le diplôme n'est pas reconnu pour exercer dans une école publique en Suisse, connaît comme seules possibilités de travailler en tant qu'enseignante auxiliaire ou remplaçante, de se reconverter dans un domaine connexe comme l'animation parascolaire ou d'entreprendre un nouveau processus de reconnaissance académique auprès de Swiss ENIC (Swiss ENIC, s.d.). Ce dernier permet une reconnaissance partielle, dans des secteurs non réglementés, mais ne garantit pas l'accès à la profession réglementée.

Ces différences ne se limitent pas au domaine de l'enseignement. Dans d'autres secteurs, comme les professions de la santé ou les métiers techniques, des logiques similaires sont présentes ; exigences documentaires plus lourdes : preuves de stage, contenus de formation détaillés, traductions certifiées, etc (Croix-Rouge suisse, 2024). Dans certains cas, des évaluations complémentaires ou des formations d'appoint peuvent être imposées, ce qui rallonge encore le processus et en augmente le coût (République et canton de Genève, 2025). Enfin, l'accès même à la procédure peut être conditionné à la détention préalable d'un permis de séjour avec droit au travail, ce qui exclut de fait certaines personnes migrantes ou réfugiées (SEM, 2024).

Ce que nous montrent ces différences, c'est que le système, tout en apparaissant neutre sur le papier, introduit des barrières différenciées selon l'origine des diplômes, et renforce ainsi les inégalités déjà présentes sur le marché du travail, pour des groupes spécifiques de personnes.

Articulation entre reconnaissance des diplômes et racisme structurel

Selon Quijano (2020), la non-reconnaissance des diplômes étrangers provenant surtout de pays tiers s'inscrit dans la dynamique de colonialité du pouvoir, car la hiérarchisation des savoirs et des compétences y reproduit une structure héritée du colonialisme. Il explique que cette forme de dévalorisation institutionnelle des qualifications « non-occidentales » repose implicitement sur une supposée infériorité épistémique des pays non-occidentaux. Cette non-reconnaissance contribue à perpétuer l'idée, déjà très répandue dans les discours dominants, que les savoirs et les qualifications du Nord global sont intrinsèquement supérieurs, tandis que ceux du Sud sont « inférieurs », « moins valides » ou « non transférables » (Depris, 2024). Ce mécanisme participe ainsi à la pérennisation d'un racisme structurel, dans lequel la racialisation des compétences sert à justifier une exclusion professionnelle et une exploitation économique des migrant-es (ILO, 2021). Ce refus s'inscrit dans un dispositif global de régulation du travail qui fait écho aux processus décrits par Walia (2013) sur l'impérialisme frontalier, à savoir que les frontières institutionnelles deviennent des instruments de





contrôle et de hiérarchisation des travailleurs et travailleuses, et permettent le maintien des inégalités économiques et sociales.

En Suisse, cet “impérialisme frontalier” a pris forme au travers de la division de l’espace en trois cercles, encouragé par la politique européenne et les accords Schengen. En 1995 déjà la CFR (1996) attirait l’attention sur les motivations racistes de la mise en place de cette loi, où les notions mobilisées - éloignement culturel, culture européenne ou encore caractère intégrable - pour classer les pays, s’appliquent de manière arbitraire et sans logique fondée. En 2025, nous ne parlons certes plus de politiques des trois cercles, mais les mécanismes qui se cachent derrière les Accords bilatéraux sont similaires avec une position ethno- et eurocentriste, qui privilégie les personnes en fonction de leur origine géographique (CFR, 1996). La CFR attirait déjà l’attention sur le fait que cette manière de réguler les travailleur·euses étrangères avait des impacts significatifs sur les ressortissant·es des pays du 3ème cercle déjà bien installé·es en Suisse, avec des permis stables. Comme par exemple, un refus d’embauche plus présent de la part des employeur·euses ou encore une réduction de naturalisation au niveau communal (CFR, 1996).

Conséquences pour les personnes victimes

Cette situation entraîne des conséquences multiples :

D’un point de vue professionnel, les compétences acquises ne sont ni reconnues ni valorisées, ce qui entraîne une sous-utilisation de leur propre potentiel. Cette perte de reconnaissance professionnelle peut affecter le besoin d’auto-réalisation, associé à une perte d’estime de soi et un sentiment d’inutilité (Goguikian Ratcliff et al., 2014).

Du point de vue économique, les personnes touchées par la déqualification se retrouvent surreprésentées dans des postes précaires, faiblement rémunérés et souvent instables, ce qui affaiblit leur pouvoir d’achat et ralentit leur intégration socio-économique (HR Today, 2016).

Les effets peuvent se répercuter sur la santé physique et psychique. La déqualification entraîne une détérioration du bien-être, un risque accru de troubles anxieux ou dépressifs et un isolement social (Baumann et al., 2020).

La non-reconnaissance des diplômes ne relève pas uniquement d’un enjeu individuel, mais constitue bien aussi d’un enjeu collectif.



Conséquences pour la collectivité

Sur le plan professionnel, lorsqu'une personne formée et qualifiée se voit empêcher de faire valoir ses compétences, c'est tout un potentiel professionnel et économique qui est perdu (Martin & Naves, 2015). Le gaspillage du capital humain a des effets durables sur la baisse de la compétitivité et le ralentissement de l'innovation (Berthoud, 2012).

Sur le plan social, la non-reconnaissance des diplômes contribue à augmenter le sous-emploi, à freiner la mobilité sociale et à accentuer la dépendance à l'égard des prestations sociales (Tibajev & Hellgren, 2019). Nous pouvons considérer que cela pourrait mettre une pression accrue sur les systèmes de soutien social, comme l'aide sociale ou l'assurance-chômage.

Sur le plan économique, les sous-rémunérations et la perte du pouvoir d'achat relatif se traduisent en un manque à gagner en termes de recettes fiscales (ex. TVA, impôt sur le revenu, etc.) pour l'Etat (Goguikian Ratcliff et al., 2014).

En Suisse, bien que les données précises soient rares, certains indicateurs sont parlants. En 2024, le taux de chômage des personnes issues de la migration s'élevait à 7,4 %, contre 3,1 % pour les personnes suisses (OFS, 2024), cette tendance est constante sur les cinq dernières années. Par ailleurs, les personnes migrantes, notamment issues du domaine de l'asile, sont nettement surreprésentées dans les métiers à bas salaires, et elles ont deux fois plus de probabilité d'occuper un emploi en deçà de leurs qualifications (20 % contre 10 % pour les Suisses) (SECO, 2023). Cette situation représente également un manque à gagner pour l'État. Plusieurs pays se sont intéressés à la question et ont produit des données à ce sujet. Au Canada, la Conférence Board a évalué à 4,1 à 5,9 milliards de dollars canadiens par année les pertes économiques liées à la non-reconnaissance des qualifications des personnes migrantes (Conference Board of Canada, 2001). Au niveau européen, une étude menée entre 2017 et 2022 estime à plus de 10,7 milliards d'euros les pertes cumulées dues à la sous-utilisation des compétences migrantes (Commission européenne, 2022). Quant à la France, celle-ci pourrait gagner sur les vingt prochaines années l'équivalent de 6,9% de son PIB de 2015 soit 150 milliards d'euros si elle améliorait l'accès à l'emploi des femmes et des personnes minorisées (Bon-Maury et al., 2016, p. 4). Cette recherche démontre, également pour la France, que si l'écart de production causé par les discriminations était réduit de 1%, les recettes étatiques augmenteraient de 0,29 % du PIB et ses dépenses (par exemple les indemnités de

chômage) baisserait de 0,06 % du PIB. Cela améliorerait le budget public d'environ 0,35 % du PIB.
» (Bon-Maury et al., 2016, p. 35).

Synthèse

Le tableau ci-dessous, non-exhaustif, met en lumière les formes de coûts liés à la non-reconnaissance des diplômes, pour l'individu ainsi que pour la collectivité. Les répercussions qui en découlent ne se limitent pas à la sphère professionnelle, mais peuvent toucher d'autres dimensions essentielles de la vie, comme l'accès aux soins, au logement ou encore à la formation continue.

Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Procédures de reconnaissance	Baisse de revenus durable et précarisation	Sentiment d'inutilité, perte d'estime de soi et de reconnaissance professionnelle
Recours administratifs et accompagnement individuel	Sous-utilisation des compétences et perte de capital humain	Isolement social et difficultés d'intégration
Emplois sous-qualifiés	Augmentation du recours aux prestations sociales (assurance-chômage, aide sociale)	Stress, anxiété et risques de troubles psychologiques
Formation complémentaire	Effets sur la productivité et l'innovation économique	-

Tableau 4 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs à la non-reconnaissance des diplômes étrangers

Enjeux pour le Travail social

La contrainte de collaborer à des systèmes de domination

D'après Fehlmann et al. (2019) travailler pour une institution implique souvent de devoir appliquer les règles définies sans concertation avec les personnes concernées. Les travailleur·euses sociaux·les doivent parfois orienter des personnes vers des emplois non qualifiés ou leur recommander de suivre des formations de base, uniquement parce que leurs diplômes étrangers ne sont pas reconnus. Cette posture produit une forme de violence symbolique (Guélamine, 2006), où l'on invalide des compétences existantes. Ceci peut renforcer un des dilemmes du Travail social qui est de devoir choisir entre la loyauté envers bénéficiaires ou celle envers l'institution qui les emploie (Beck et al., 2010). De même que la valeur de justice sociale qui suppose le refus de toute discrimination et la dénonciation de pratiques injustes (Beck et al., 2010). Certain·es migrant·es

expliquent que malgré une équivalence ou une formation complémentaire obtenue en Suisse, elles et ils restent cantonné·es à des emplois précaires (Berthoud, 2012). Ce phénomène, qualifié de « perte de cerveau » constitue un appauvrissement à la fois pour la personne, mais aussi pour la société dans son ensemble (Berthoud, 2012).

Un manque de marge de manœuvre

Face à des mécanismes structurels discriminants, les travailleur·euses sociales se retrouvent souvent démun·es. Ils et elles doivent composer avec les limites imposées par les politiques d'intégration, les politiques d'insertion ou encore les restrictions liées aux types de permis, en plus des difficultés d'accès aux formations qualifiantes, à la lenteur des procédures de reconnaissance des diplômes et à la méfiance du marché de l'emploi envers les parcours non suisses qui renforcent l'exclusion des personnes migrantes (Goguikian Ratcliff et al., 2014). Dans ces conditions, le Travail social court le risque de se réduire à une gestion de la survie, au détriment d'un accompagnement réel et émancipateur.

Une surcharge de travail

Le nombre croissant de personnes qui se retrouvent exclues du marché de l'emploi finit par se répercuter sur les services de soutien social (Berthoud, 2012). L'inscription à l'aide sociale, aux ORP ou à d'autres dispositifs mobilise les professionnel·les du social, qui doivent composer avec des situations de plus en plus complexes (SASO, 2021). La charge de travail s'alourdit, tandis que les moyens alloués restent souvent insuffisants.

5.2.2 La discrimination sur le marché de l'emploi

Définition de l'indicateur

Il est courant de croire que la discrimination raciale concerne surtout les personnes migrantes, en raison de leur supposée méconnaissance de la langue, de la culture professionnelle locale ou de leurs manques de compétences (Chen et al., 2021). Pourtant, sont aussi concernées des personnes suisses, des personnes nées, éduquées et formées en Suisse ou encore celles établies de longue date (Eigenmann & Zaïbi, 2023). Leur couleur de peau, leur patronyme, leur accent, leur religion ou une origine culturelle réelle ou supposée suffisent à limiter leurs opportunités professionnelles et diriger à leur encontre des discriminations raciales sur le marché du travail (Fibbi et al., 2003 ; Réseau de centres, 2022, 2023, 2024).

Statistiques

Documenter l'ampleur de la discrimination raciale à l'embauche en Suisse reste tâche compliquée voire impossible, car les statistiques officielles n'intègrent pas de catégories ethno-raciales et s'appuient surtout sur le statut migratoire, ce qui rend invisibles les personnes suisses racisé·es. Néanmoins plusieurs travaux empiriques et comparatifs montrent la persistance d'un désavantage marqué pour les candidat·es perçu·es comme non-blanc·hes et/ou non-suisse·sses. En Suisse, plusieurs études ont mis en évidence ce phénomène. À compétences égales, Fibbi et al., (2003 ; 2006) ont observé que les personnes portant des noms « perçus comme étrangers » doivent envoyer beaucoup plus de candidatures pour obtenir un entretien. Pour les personnes ayant un nom à consonance camerounaise devaient envoyer 33 % de candidatures en plus pour obtenir un entretien (Fibbi et al., 2003). Ce taux va jusqu'à 40 % pour des noms kosovars. Des recherches plus récentes confirment ces biais structurels. Une analyse de la plateforme publique Job-Room, menée en 2021 par des chercheur·es de l'ETH Zurich, a révélé que les candidat·es issu·es de l'immigration étaient globalement 4 à 19 % moins contacté·es que des personnes suissesses dans des profils comparables (Hangartner et al., 2021). Ces constats montrent que la nationalité suisse n'offre pas une protection contre les discriminations raciales. Le racisme est systémique car il s'exprime dans des pratiques ordinaires, relativement invisibles, mais persistantes (Eigenmann & Zaïbi, 2023). Plus largement, ce constat peut être également observé au niveau européen où une méta-analyse conclut à une discrimination systématique des personnes minorisées à l'embauche (Zschirnt & Ruedin, 2016).

Conséquences pour les personnes victimes

Les candidatures ignorées et les refus répétés à l'embauche accroissent le risque de chômage puis de recours aux prestations sociales lorsque les droits à l'assurance-chômage sont épuisés, avec des exigences administratives qui varient selon les cantons et peuvent obliger la personne à mobiliser son épargne avant l'accès à l'aide sociale (Bonoli, 2023).

La pression du chômage pousse à accepter un emploi "convenable" et se traduit souvent par un déclassement (accepter des postes en-dessous de ses qualifications), des temps partiels subis ou des multi-emplois (Berthoud, 2012 ; Goguikian Ratcliff et al., 2014). Les effets sont visibles sur le

portefeuille et la trajectoire professionnelle : perspectives professionnelles limitées, progression de carrière ralentie, salaires moindres et contrats plus précaires (Fibbi et al., 2003). Cela se traduit souvent par des atteintes sur l'estime de soi, le bien-être, la santé psychique et physique.

Conséquences pour la collectivité

Au niveau macro-économique, l'exclusion ou la sous-insertion d'une partie de la population active présente sur le territoire engendrée par la discrimination à l'embauche produit un gaspillage de compétences qui se traduit par une sous-utilisation du capital humain et in fine une perte de productivité et d'innovation (OECD, 2023). Les recettes fiscales s'en voient donc réduites.

Le non-emploi ou le sous-emploi génère de la précarité et nécessite, comme mentionné ci-dessus, le recours aux prestations sociales pour subvenir à ses besoins, telles que l'assurance-chômage, l'aide sociale et les prestations complémentaires (Bonoli, 2023). Leur pouvoir d'achat se trouve alors également impacté.

Finalement, les impacts négatifs sur la santé psychique et physique, générés notamment par l'isolement et la dépression, doivent être absorbés par les institutions de santé (Goguikian Ratcliff et al., 2014).

Synthèse

Le tableau ci-dessous, bien qu'il ne soit pas exhaustif, illustre les conséquences traduites en coûts.

Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Acceptation d'un travail en deçà de ses qualifications	Déqualification professionnelle	Accès limité à l'emploi, refus répétés à l'embauche
Perte de revenu	Sous-emploi	Cumulation de plusieurs emplois
Epuisement des économies personnelles	Perte de revenus durable	Atteinte à l'estime de soi et à la dignité
Recours aux prestations sociales et démarches administratives	Sous-utilisation du capital humain	Stress, anxiété, impacts sur la santé physique et mentale
	Baisse de productivité et de croissance économique	Sentiment d'injustice et marginalisation

Tableau 5 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs à la discrimination sur le marché de l'emploi

Enjeux pour le Travail social

Pour le Travail social, la discrimination à l'embauche pose des défis structurels importants.

Les professionnel·les du travail social sont souvent placé·es en première ligne (ORP, services sociaux, réinsertion) tout en disposant d'une marge de manœuvre limitée sur des mécanismes qu'elles et ils ne contrôlent pas : filtres de recrutement, biais institutionnels, discriminations raciales, de genre, ou basées sur le handicap (Guélamine, 2006).

Cette limite additionnée à leurs obligations ainsi qu'une charge de travail en évolution constante, peut conduire les professionnel·les, parfois sans intentionnalité, à reproduire des violences institutionnelles (assignation à des emplois sous-qualifiés, pression à l'acceptation) et à individualiser des problèmes qui sont pourtant systémiques (Berthoud, 2012 ; Bonoli, 2023 ; Keller, 2019).

Avec la multiplication des situations complexes : accompagnement long, articulation entre emploi-revenu-santé, coordination interinstitutionnelle, limite de marge de manœuvre (SASO, 2021), la charge de travail et l'accomplissement de ses tâches deviennent plus importants et peuvent alourdir le quotidien des professionnel·les.

Sans agir sur les causes structurelles, le Travail social risque de devenir un tampon qui « panse » les effets d'un système inefficace et violent plutôt qu'un levier de transformation au service de la justice sociale (Guélamine, 2006).

5.2.3 L'absence de politique pour la diversité

Définition de l'indicateur

Le rapport national sur les discriminations raciales (Réseau de centres de conseils pour les victimes, 2022) souligne que les employé·es racisé·es se retrouvent souvent isolé·es, sans soutien de leur hiérarchie et sans recours réel. La protection sur le lieu de travail est composée de l'ensemble des garanties qui permettent à chaque collaborateur·rice d'exercer son activité sans atteinte à sa dignité (insultes, traitements inéquitables), à sa santé (stress chronique, épuisement), à ses droits fondamentaux (liberté de croyance) et d'obtenir réparation lorsque ces droits sont violés (OIT, 2019).



Nous pouvons considérer que lorsque ces briques manquent ou restent symboliques, la durabilité des collaborateur·rices dans l'emploi est fragilisée. La durabilité au travail, ce n'est pas uniquement rester longtemps à son poste, mais bien la capacité de rester en emploi dans la durée, dans des conditions qui préservent la santé, la dignité et les droits, tout en continuant d'apprendre, d'évoluer et d'être reconnu·e pour ses compétences (ACUHO-I Foundation, s.d.). Elle suppose un environnement protecteur (prévention des risques, lutte contre les discriminations, voies de signalement fiables), des perspectives réelles de progression (salaire, responsabilités, développement des compétences) et des conditions compatibles avec la vie personnelle (organisation du temps, prévisibilité) (Travail.Suisse, 2024 ; SECO, 2017). Il existe effectivement des outils à disposition des travailleur·euses. Cependant, la plupart sont peu, voire pas, adaptés aux réalités des situations de racisme vécues sur les lieux de travail (Fibbi et al., 2003).

D'ordre juridique, il existe tout d'abord l'art. 261bis CP - norme pénale anti-discrimination -, mais nécessite le caractère public de l'acte et une motivation discriminatoire perceptible (CFR, 2021). Ensuite, l'art. 328 CO - protection de la personnalité et de la santé des travailleur·euses - qui, en dehors d'un licenciement abusif (art. 336 CO) permettant d'obtenir éventuellement des indemnités, ne permet que de faire constater l'acte par une entité judiciaire et de le faire cesser, ce qui dans la réalité des relations de travail est limité ("coercition à la bonne entente", manque de preuves, fardeau de la preuve à la personne lésée, stigmatisation du "lanceur d'alerte", etc.) (WEKA, 2024). De même, l'art. 28 s. CC - protection des atteintes à la personnalité - est lui aussi limité. Finalement, l'on constate l'absence d'une loi-cadre anti-discrimination couvrant explicitement la race/l'origine dans le secteur privé.

Pour compenser ce cadre juridique lacunaire, les entreprises et administrations peuvent mettre en place des politiques et dispositifs internes. Toutefois, leur qualité d'implémentation est décisive (formation, enquêtes impartiales, protection contre les représailles), au risque sinon de rester formelles et ineffectives (WEKA, 2024 ; CFR, 2021).

Restent alors des outils et structures ad hoc, tels que les centres de conseil (Réseau de centres, n.d.), les syndicats et les services de médiation qui constituent des portes d'entrée pour documenter les faits, évaluer les voies de droit et accompagner les démarches internes/externes (CFR, 2021). Toutes ces raisons expliquent certainement une large part du non-recours et du silence des victimes.



Statistiques

Depuis plusieurs années une part importante de la population déclare avoir vécu de la discrimination ; parmi celles et ceux qui en ont fait l'expérience, environ la moitié la situent dans le travail (recherche d'emploi ou emploi en cours) (SLR, 2023).

En 2024, la Suisse a enregistré une hausse structurelle du stress au travail : en 2024, 84,2 % des travailleur·euses disent être parfois trop épuisé·es après le travail pour leurs affaires personnelles, et un peu moins 770 000 envisagent de changer d'emploi à cause du stress (Travail.Suisse, 2024). La part de personnes émotionnellement épuisées avait atteint 30,3 % (2022). La perte de productivité liée à l'absentéisme (5,3 % du temps de travail) et au présentéisme (9,6 %) traduit une vraie problématique (Promotion Santé Suisse, 2022).

Le racisme au travail agit comme un stressleur chronique : une exposition répétée engendre de l'hypervigilance qui crée à son tour de la fatigue mentale, qui peut se transformer en troubles somatiques (céphalées, sommeil, douleurs) ce qui risque de mener à des arrêts maladies (CFR, 2021). Les études en psychologie sociale montrent par ailleurs une association robuste entre discrimination perçue et détresse psychologique et/ou mauvaise santé (Williams & Mohammed, 2009). Pour les personnes racisé·es, ces effets s'additionnent aux barrières structurelles déjà rencontrées dans d'autres sphères de leurs vies comme la santé ou le logement (CFR, 2021).

Ces ordres de grandeur sont cohérents avec d'autres indicateurs nationaux qui documentent les pressions, les tensions et les insuffisances de prévention, même s'ils ne distinguent pas toujours le motif racial de manière fine (Travail.Suisse, 2019, 2021).

En outre, bien que la prévention de la santé et de la sécurité au travail soient consacrées dans la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances, 61 % des entreprises suisses n'avaient pas réalisé d'évaluations régulières des risques psychosociaux en 2019 (contre 23 % en Europe), avec un déficit marqué dans les petites structures (Travail.Suisse, 2021). Un contexte comme celui-ci dans de la gestion systématique des risques est propice à laisser prospérer les risques psychosociaux et les discriminations (SECO, 2021).

Conséquences pour les personnes victimes

Le manque de protection contre le racisme sur le lieu de travail peut transformer un risque en atteinte durable pour les parcours professionnels et la santé des personnes victimes (NCCR—on the move, 2023). Lorsqu'un·e salarié·e vit des actes racistes sans dispositif adéquat de prévention, de



signalement et de réparation, cela altère son rapport au travail (démotivation, ralentissement de la montée en compétences, repli, évitement), alimente l'absentéisme et surtout le présentisme (venir, mais en contre-performance), ce qui se répercute sur la santé psychique et physique, l'estime de soi et, in fine, sur sa durabilité dans l'emploi (départs forcés/choisis, licenciements, sorties du marché du travail) (CFR, 2021; WEKA, 2024).

Pour la personne, l'engrenage est bien connu : une performance sous-optimale débouche sur une évaluation défavorable, qui peut pousser l'individu à perdre son travail (départ ou licenciement). Ceci ne laisse souvent pas d'autres choix que celui de se retrouver dépendant des prestations sociales. Quand le racisme bloque l'accès à la formation, freine les promotions ou déclenche des départs, c'est aussi du « brain waste » et une sous-utilisation du capital humain (CFR, 2021 ; Syna, 2024).

Conséquences pour la collectivité

Les impacts sur la santé physique et psychique nécessitent d'être absorbés, dans un premier temps dans le cadre d'arrêts maladie et de mal-être au travail, par les employeurs, les assureurs qui les couvrent ainsi que le système de santé ambulatoire (AXA Suisse, 2023). Dans un second temps, si la personne n'est plus capable de travailler ou diminuée dans sa capacité de travail ce sont les systèmes de protection sociale et de santé telles que l'assurance-chômage, voire l'assurance-invalidité, l'aide sociale, les prestations complémentaires et autres qui interviennent.

D'un point de vue économique, le manque de protection contre le racisme représente par conséquent une perte de productivité et une sous-performance (non-mobilisation du potentiel de capital humain, moindre innovation) et donc un manque à gagner pour le PIB potentiel (Losavio, 2020). Les recettes fiscales s'en retrouvent à nouveau directement impactées, en supplément de la baisse de consommation chez les personnes concernées. De plus, l'absence ou les manquements dans l'application du concept de durabilité au travail nuit à l'employabilité et à la résilience des entreprises (Conseil fédéral, 2024).



Synthèse

Le tableau ci-dessous, bien que non-exhaustif, permet d'avoir une idée des coûts induits par ce manque de protection.

Coûts directs	Coûts indirects	Coûts intangibles
Gestion administrative des incidents et plaintes	Perte de productivité et de performance	Démotivation, repli et baisse de l'estime de soi
Dépenses liées à l'absentéisme et au présentéisme	Frein développement des compétences et aux promotions	Dégradation du bien-être et
Démission	Sous-utilisation du capital humain	Sentiment d'injustice
Procédures de recrutements plus fréquents	Augmentation des coûts sociaux (chômage, aide sociale, santé)	Stress chronique, fatigue mentale et troubles psychosomatiques

Tableau 6 : Coûts directs, indirects et intangibles consécutifs au manque de protection des personnes racisées dans le domaine du travail

Enjeux pour le Travail social

Pour le Travail social, ce déficit de protection se traduit par un afflux de situations complexes : personnes en souffrance au travail, ruptures de rapports d'emploi, recours aux assurances sociales, reconversions forcées, etc. Les professionnel·les sont sommé·es d'accompagner des trajectoires où le problème est structurel (racisme structurel, lacunes juridiques), mais où les outils institutionnels visent surtout la réinsertion rapide parfois au prix d'une déqualification (Bonoli, 2023 ; Berthoud, 2012). Accompagner vers « n'importe quel emploi » pour sécuriser le revenu risque de reproduire des violences institutionnelles (dénier de compétences, minimisation des faits) et d'alimenter le présentéisme de survie (CFR, 2021). Cela crée des questionnements éthiques, car en opposition avec les valeurs et principes prônés par le Travail social telles que l'autonomisation des individus et la justice sociale (Avenir social, 2018). En s'appuyant sur le principe de l'égalité de traitement et d'empowerment ainsi que le devoir de la reconnaissance de la différence, le Travail social semble être outillé pour aller challenger et compléter les manquements au niveau des politiques et autres chartes institutionnelles (Beck et al., 2010).



6. Conclusion

Ce mémoire devait répondre à la question de recherche : les coûts collectifs du racisme en Suisse, pourquoi les évaluer et quels enjeux cela représente pour le Travail social ? L'analyse menée montre que les effets du racisme structurel incluent des pertes de productivité économique, des obstacles à la mobilité sociale, une fragilisation de la cohésion collective ainsi que des coûts liés à la santé mentale et physique des personnes concernées. Les résultats confirment que le racisme structurel est un enjeu collectif dont les coûts, souvent invisibilisés, se répercutent sur la société dans son ensemble.

L'absence de données plus précises et spécifiques sur le racisme rend difficile une quantification rigoureuse des coûts collectifs qui en découlent. L'exemple des recherches sur les coûts économiques et sociaux des violences domestiques montre pourtant qu'évaluer les conséquences d'un phénomène systémique peut constituer un levier stratégique puissant pour orienter les politiques publiques et justifier des investissements dans la prévention (Confédération Suisse, 2013). Dans le cas du racisme, la question se pose : ne rien faire face au racisme structurel engendre-t-il un coût plus élevé pour la société, que l'investissement dans des mesures adaptées ?

Nous recommandons pour documenter et analyser ces coûts, de mobiliser les perspectives critique et décoloniale, qui permettent de remettre en question les cadres dominants de production de savoirs et de dépasser leurs limites. L'approche interdisciplinaire qui permet de croiser les connaissances et compétences issues de divers domaines comme : du travail social, de l'économie, de la sociologie, des sciences de l'éducation et des sciences politiques, entre autres pour saisir la complexité du phénomène et construire des indicateurs pertinents pour mesurer ses impacts. Il est important de penser la question de l'indicateur ethnoracial, particulièrement sensible, de manière collective et multidisciplinaire afin d'éviter les biais et d'en assurer une utilisation rigoureuse.

Pour le Travail social, il existe deux niveaux d'enjeux majeurs : d'une part, le niveau mésosocial, qui demande de renforcer la formation des étudiant·es et des professionnel·les afin de les sensibiliser aux enjeux structurels du racisme et à ses impacts, individuels comme collectifs, et de les outiller pour éviter la reproduction de violences racistes dans leurs pratiques quotidiennes. D'autre part, le niveau macrosocial, afin de promouvoir une réflexion collective sur les coûts du racisme et construire des argumentaires stratégiques capables de convaincre les décideur·ses politiques de l'intérêt d'investir dans des politiques de prévention et d'égalité.





En conclusion, ce travail montre que l'évaluation des coûts collectifs du racisme est à la fois un enjeu scientifique, politique, professionnel et social. L'évaluation des coûts n'est pas une fin en soi, mais plutôt un outil stratégique pour révéler les pertes générées par le racisme structurel et orienter les décisions collectives vers des priorités plus adaptées, justes et durables. En ce sens, mesurer ces coûts devient un levier pour repenser nos priorités en tant que collectivité, renforcer nos solidarités, améliorer la cohésion sociale et bâtir une société plus équitable.

7. Bibliographie

Abdulhamed, R., & Beattie, M. (2024). The link between teacher–student relations and sense of school belonging is not equal for all: The moderating role of immigrant status. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 34(6), e2892. <https://doi.org/10.1002/casp.2892>

Abou Shoak, M. (2021). Discrimination raciale et protection contre la discrimination : applications concrètes. Obergerlafingen : AvenirSocial, Berne ; Service de lutte contre le racisme, SLR,

ATD Quart Monde. (2023). *La dignité en action : travail décent et protection sociale*. [Qu'est-ce que le travail décent pour les personnes en situation d'extrême pauvreté ? - ATD Quart Monde International](https://www.atd-quartmonde.org/fr/la-dignite-en-action-travail-decent-et-protection-sociale)

Département fédéral de l'intérieur, Secrétariat général, Berne.
<https://avenirsocial.ch/fr/publications/brochures-professionnelles/>

Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). (2002/actual.). Texte et mise en œuvre en Suisse. Berne : Confédération suisse.

ACUHO-I Foundation. (s.d.). *Definition of Workforce Sustainability*. Retrieved from <https://www.acuho-i.org/resource/future-workforce-sustainability-definition/>

Amstutz, J. (2023). De la définition de l'interdisciplinarité. *REISO, Revue d'information sociale*. Consulté sur <https://www.reiso.org/document/11142>

Auger, E. (2024). Pratique du travail social et pratique de la sociologie. *SociologieS – Sciences sociales*, 15(1). <https://journals.openedition.org/sas/4358>

AvenirSocial. (2018). *Lignes directrices du travail social en milieu scolaire*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Leitbild_SSA_FR.pdf

AXA Suisse. (2023). *Réduire les absences: Collaborateurs et prévoyance*. AXA. <https://www.axa.ch/fr/unternehmenskunden/blog/collaborateurs-et-prevoyance/reduire-les-absences.html>



Beck, S., Diethelm, A., Kerssies, M., Grand, O., & Schmocker, B. (2010). *Code de déontologie du travail social en Suisse*. AvenirSocial. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_Fr_A5_db_221020.pdf

Berthelot-Raffard, A. (2022). *Black students' mental health matter: Une étude du racisme structurel académique sur les campus canadiens*. Archipélies. <https://journals.openedition.org/archipelies/1167?lang=en>

Berthoud, C. (2012). *Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et migrants en Suisse*. Lausanne : Plaidoyer pour une intégration qualifiante.

Bhopal, K. (2016). *White privilege: The myth of a post-racial society*. Policy Press.

Blakemore, E. (2025). Qu'est-ce que le colonialisme ?. In : National Geographic. Article du 28 août 2025. Londres. <https://www.nationalgeographic.fr/histoire/culture-generale-definition-colonialisme-colonisation-peuples-indigenes-exploitation-terres-ressources>

Bon-Maury, G., Bruneau, C., Dherbécourt, C., Diallo, A., Flamand, J., Gilles, C., & Trannoy, A. (2016). *Le coût économique des discriminations*. Paris : France Stratégie. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

Borel, R., Mezzadra, S., & Papadopoulos, D. (2021). *Colonialité du pouvoir et justice sociale*. Paris : Éditions La Découverte.

Bonoli, G. (2023). Réinsertion professionnelle. Dans N. Soguel, P. Bundi, T. Mettler & S. Weerts (Éds.), *Comprendre et concevoir l'administration publique. Le modèle IDHEAP* (pp. 269-276). Lausanne: EPFL Press.

Bouchamma, Y. (2016). Compétences disciplinaires et transversales en contexte de diversité ethnique. Halshs. <https://hal.science/halshs-00607027/>

Boutchenik, B., Givord, P., & Monso, O. (2018). Social segregation between secondary schools (Insee Analyses, n°40). Insee. <https://www.insee.fr/en/statistiques/3733245>



Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.

Bozec, G. (2010). *Les héritiers de la République. Éduquer à la citoyenneté à l'école dans la France d'aujourd'hui* (thèse, Sciences politiques, IEP de Paris). Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Brandenberger, C. C., Hagenauer, G., & Hascher, T. (2017). *The interplay between maths achievement, student motivation and learning emotions in secondary school – a comparison of students with and without an immigration background in Switzerland*. *Swiss Journal of Educational Research*, 39(2), 375–394. <https://doi.org/10.24452/sjer.39.2.5016>

Brunner, A., & Maurin, L. (2023). *Le premier Rapport sur les discriminations en France*. Observatoire des inégalités.

Centre fédéral pour la lutte contre le racisme (Suisse). (2024). Rapport annuel 2023 des centres de conseil contre le racisme. <https://www.lemanbleu.ch/fr/Actualite/Suisse/Les-cas-de-racisme-en-hausse-en-2023-notamment-a-l-ecole.html>

Centre Suisse Islam et Société [CSIS]. (2025). *Racisme anti-musulman en Suisse : Étude de référence*.

CASWE. (s. d.). Lutte contre le racisme anti-noir au sein du travail social. <https://caswe-acfts.ca/fr/lutte-contre-le-racisme-anti-noir-au-sein-du-travail-social/>

CFR. TANGRAM 47 : Héritage colonial de la Suisse. https://www.ekr.admin.ch/pdf/TANGRAM_47.pdf

Chen, H., Choi, Y. J., & Yoo, E. (2021). *Everyday Discrimination, Immigration, and Health Among Children in the United States*. *Journal of Immigrant & Minority Health*, 23(5), 29-38. <https://doi.org/10.1007/s10903-020-01126-1>

Commission européenne. (2022). *The impact of brain waste in the EU labour market*.

Commission fédérale contre le racisme. (2014). Accès à l'emploi qualifié : difficultés rencontrées par les diplômés étrangers. <https://www.ekr.admin.ch/f805.html>

Commission fédérale contre le racisme. (1996, 6 mai). *Prise de position de la Commission fédérale contre le racisme concernant le modèle des trois cercles du Conseil fédéral sur la politique suisse à l'égard des étrangers*. Département fédéral de justice et police.
https://www.ekr.admin.ch/pdf/960506_prise-de-position_modele-3-cercles_fr0d66.pdf

Commission fédérale contre le racisme (CFR). (2014). *Tangram 33 – Accès à l'emploi qualifié : difficultés des diplômé·e·s d'origine africaine*.

Commission fédérale contre le racisme. (2023). *Quelle est la représentation du racisme et de la diversité sociale dans les manuels scolaires ?*
<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-95785.html>

Commission fédérale contre le racisme (CFR). (2020). *Rapport annuel sur le racisme en Suisse*. Berne : CFR.

Commission fédérale contre le racisme. (2023, 19 juin). *Résumé : Étude sur le racisme et la représentation de la diversité sociale dans les manuels scolaires*. Analyse de S. Affolter & V. Sperisen.
https://www.ekr.admin.ch/pdf/LMA_Zusammenfassung_und_Empfehlungen_EKR_FR.pdf

Commission fédérale contre le racisme (CFR). (2021). *Tangram 29 : Le domaine de l'emploi*. Berne : CFR.

Commission fédérale contre le racisme (CFR). (2021a). *La norme pénale contre le racisme dans la pratique judiciaire*. Berne : CFR. <https://www.ekr.admin.ch/publikationen/f107/1353.html>

Confédération suisse. (s.d). *Code pénal suisse (art. 261bis) ; Code des obligations (art. 328, 336) ; Loi sur le travail ; Loi sur l'égalité (LEg)*.

Confédération suisse. (s.da). *Coûts de la violence dans les relations de couple*.
<https://www.news.admin.ch/fr/nsb?id=51007>

Confédération suisse. (2024). *Rapport de situation sur l'économie suisse 2024*.



Conference Board of Canada. (2001). *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*.

Conseil fédéral suisse. (1992). Message concernant l'adhésion de la Suisse à la Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la révision y relative du droit pénal du 2 mars 1992. Feuille fédérale 1992 III 265.

Conseil fédéral. (2024). Rapport de situation 2024 sur l'économie suisse. Berne.

Croix-Rouge suisse. (2024). Reconnaissance des diplômes étrangers dans les professions de la santé (conditions, coûts, durées).

Crul, M., Schneider, J., & Lelie, F. (2017). *The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?* Amsterdam University Press.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Data2X. (2020). *Pourquoi la coalition d'action pour la justice économique et les droits économiques a besoin de données sur le genre*. https://data2x.org/wp-content/uploads/2020/10/AC-Brief_EconomicJustice_French.pdf

Davis, J. E. (2016). *The Economic Cost of Racial Inequality in Education*. Brookings Institution.

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). (s. d.). *Éducation en Suisse*.

Depris, E. (2024). *Mécaniques du privilège blanc*. Paris, France : Binge Audio.

de Ree, J., Oosterveen, M., & Webbink, D. (2023). *The quality of school track assignment decisions by teachers*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2304.10636>

Dhume, C. (2020). *Racisme et discriminations raciales à l'école et à l'université : Où en est la recherche ?*





Dibondo, D. (2024). *La charge raciale : Vertige d'un silence écrasant*. Éditions Fayard.

Dos Santos Pinto, F., Lavanchy, A., Purtschert, P., Schär, M., & Honegger, M. (2022). *Un/doing Race : Racialisation en Suisse*. Seismo Verlag. <https://www.seismoverlag.ch/fr/daten/un-doing-race-f/>

EDK (Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique). (2023). *Trois principes, un engagement : Une école ouverte et tolérante, active dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme*. <https://www.edk.ch>

EDK (Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique). (s.d.). *Degré secondaire I*. <https://www.edk.ch/fr/systeme-educatif-ch/obligatoire/secondaire-I>

Éducation pour tou·xtes – maintenant !. (2024, octobre). *Quand le droit à l'éducation ne s'applique pas à tout le monde : Un état des lieux sur la situation de la scolarisation des enfants issus de l'asile*. https://static1.squarespace.com/static/5f7449c2e3598006ed14dc4d/t/673c545820b949645e946578/1732007003814/2024_10_Bericht_Einschulung_frz_WEB1.pdf

Efionayi-Mäder, D., Pétrémont, M.-E., Michel, N., & Jain, R. (2017). *État des lieux du racisme anti-Noir·e en Suisse: Étude exploratoire à l'attention du Service de lutte contre le racisme (SLR)*. Institut Forum suisse des migrations. <https://libra.unine.ch/handle/123456789/4176>

Eigenmann, J., & Zaïbi, S. (2023). *Racisme, la Suisse en flagrant déni* (Les Explorations, n° 17). Heidi.News.

Encyclopædia Britannica. (2025, 12 septembre). Scientific racism. Encyclopædia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/scientific-racism> Entreprise Romande. (2023). *Marché du travail en 2023 : reflet des paradoxes économiques actuels*.

Epstein, C. (2014). The postcolonial perspective: An introduction. *International Theory*, 6(2), 294-311. <https://doi.org/10.1017/S1752971914000219>



Essomba, M. A. (2021). Les élèves issus de la diversité culturelle : enjeux pédagogiques et sociaux. Bruxelles : De Boeck.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2023). Being Black in the EU – Experiences of people of African descent. Luxembourg : FRA. <https://fra.europa.eu>

État de Fribourg. (2022, 18 février). *Renforcement du travail social à l'école obligatoire*. Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC). <https://www.fr.ch/dfac/actualites/renforcement-du-travail-social-a-lecole-obligatoire>

ETH Zurich News. (2022). Recruiter fatigue and discriminatory decisions in hiring. (Synthèse vulgarisée d'un travail académique).

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2023). Being Black in the EU – Experiences of people of African descent. Luxembourg : FRA. <https://fra.europa.eu>

Fargion, S. (2009). Analyzing professional knowledge in social work: The international dimension. *European Journal of Social Work*, 12(3), 285–299. <https://doi.org/10.1080/13691450902930723>

Farkas, G. (2003). Racial Disparities and Discrimination in Education: What Do We Know, How Do We Know It, and What Do We Need to Know? *Teachers College Record*, 105(6), 1119–1146.

Fehlmann, C., Fibbi, R., & Wanner, P. (2019). *De professionnelles qualifiées à migrantes déqualifiées : Le cas des femmes issues de la migration dans le domaine social en Suisse*.

Commission fédérale contre le racisme (CFR). <https://access.archive-ouverte.unige.ch/access/metadata/32fd6fcd-1c51-451c-8f86-4df5eef29b20/download>

Felouzis, G., & Perroton, J. (2005, décembre). The trouble with the schools. *Le Monde Diplomatique*. <https://mondediplo.com/The-trouble-with-the-schools>

Fibbi, R., Kaya, B., & Piguet, E. (2003). Le passeport ou le diplôme ? Étude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration (SFM Studies No 24). Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.





Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2003). Le passeport ou le CV ? Discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration. *SFM Studies*, 31.

Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 32(3), 527–539.

Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition*. Routledge.

Freire, P. (1974). *Pédagogie des opprimés*. Paris : Maspero.

Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.

Gérin-Lajoie, D. (2021). *Jeunes racisés et engagement scolaire au Canada : Enjeux d'appartenance et de représentation*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Geven, S. (2025). Tracking procedures and criteria and the SES bias in teacher track recommendations. *Educational Evaluation and Policy Analysis*.
<https://doi.org/10.3102/00028312241288212>

Giugnatico, I. (2017). Penser l'interdisciplinarité critique. *TrajEthos*, 6(1), 59-70.

Giugni, M., & Passy, F. (2004). Migrant mobilization between political institutions and citizenship regimes: A comparison of France and Switzerland. *European Journal of Political Research*, 43(1), 1-24.

Goguikian Ratcliff, B., Bolzman, C., & Gakuba, T.-O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice*, 4(2), 63–76.
<https://doi.org/10.7202/1077426ar>

Guélamine, F. (2006). *Le travail social face au racisme : contribution à la lutte contre les discriminations*. Presses de l'EHESP.

Hangartner, D., Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring hiring discrimination on online labour markets. *Nature Communications*, 12, 2751.



HETS Fribourg. (2024, 12 février). Lutte contre le racisme : La Haute école de travail social Fribourg lance une formation postgrade pour aider les organisations à comprendre le racisme et à lutter contre les discriminations. https://www.hets-fr.ch/media/x3sj4fmi/2024-01-30_cp_lancement-cas-comsa_f.pdf

Hill Collins, P. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.

Honegger, M. (2013). *Beyond the silence: institutional racism, social welfare and Swiss citizenship* (Doctoral dissertation, Université de Lausanne). https://serval.unil.ch/notice/serval:BIB_FD5EDD141B1A

hooks, b. (2019). *Apprendre à transgresser : L'éducation comme pratique de la liberté*. Paris : Syllepse.

HR Today. (2016, 8 août). *Migrants souvent désavantagés sur le marché du travail*. https://www.hrtoday.ch/fr/news/migrants-souvent-desavantages-sur-le-marche-du-travail?utm_source=chatgpt.com

Hugman, R. (2009). A universal profession? The internationalisation of social work and social work education. *International Journal of Social Welfare*, 18(3), 231–240. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2009.00616.x>

Humanrights. (2025). *Délit de faciès – Wa Baile*. <https://www.humanrights.ch/fr/litiges-strategiques/cas-traites/delit-facies/>

Humanrights. (2023). *Racisme et système éducatif : égalité des chances en matière d'éducation, de représentation et de participation*. Consulté le 10 mars 2025, sur <https://www.humanrights.ch/fr/nouvelles/racisme-systeme-educatif-egalite-chances-matiere-d-education-de-representation-a-participation>

Institut suisse des droits humains (ISDH). (s. d.). *Droit à l'éducation*.



International Federation of Social Workers (IFSW). (2014). Global definition of social work. Consulté sur <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Keller, V. (2019). Cent ans de travail social en Suisse. Lausanne: Éditions BS.

Kyere, E., & Fukui, S. (2022). *Structural Racism, Workforce Diversity, and Mental Health Disparities: A Critical Review. Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01380-w>

L'Association des collèges communautaires de l'Ontario. (2022). Incidence du racisme envers les Noirs sur la santé mentale des élèves noirs. <https://www.taalecole.ca/wp-content/uploads/2022/08/Incidence-du-racisme-envers-les-Noirs-sur-la-sante-mentale-des-eleves-noirs.pdf>

Lavanchy, A. (2016). *La blanchité et ses privilèges en Suisse*. Éditions du Réseau suisse de recherche sur le racisme. <https://www.ekr.admin.ch/f575.html>

Laganà, F., & Babel, D. (2018). Trajectoires scolaires et inégalités. Lausanne : Éditions Antipodes.

Lawson, N. (2024). *Discrimination and the Fiscal Benefits of Immigration* (Working Paper 24-01,

Research Group on Human Capital). Université du Québec à Montréal. https://qrch.esq.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/82/Lawson_GRCH_WP24-01.pdf econstor.eu

Légal, J.-B. et Delouée S. (2021). Stéréotypes, préjugés et discriminations. 3^{ème} édition. Malakoff, France : Dunod.

Libois, F. (2014). Identité et défis contemporains du travail social en Suisse. Genève: IES.

Libois, S. (2014). Identité et défis contemporains du travail social en Suisse. *Cahiers critiques de thérapie sociale*, 63, 43–57.

Lorcerie, A. (2019). Racisme et catégorisations ethno-raciales dans l'éducation. Presses Universitaires de France.



Lorenz, W. (2016). Rediscovering the social question. *European Journal of Social Work*, 19(1), 4–17. <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1084274>

Losavio, J. (2020). The economic cost of racism: Costs us all. *Finance & Development*, 57(3), 32–35.

Lynch, C., & Pfohman, S. (2013). Hidden Talents, Wasted Talents? The real cost of neglecting the positive contribution of migrants and ethnic minorities. European Network Against Racism. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/hidden-talents-wasted-talents-real-cost-neglecting-positive-contribution-migrants_fr

Maheux, J.-F., & Vatz Laaroussi, M. (2019). École et diversité : entre idéal républicain et réalités migratoires. *Revue des sciences de l'éducation*, 45(2), 67–84.

Martin, V., & Naves, M. C. (2015). *Talents gâchés: le coût social et économique des discriminations liées à l'origine*. Editions de l'Aube. McKinsey & Company. (2024). Éducation et inclusion : Le triple gain pour l'économie et la société.

McKinsey & Company. (2024, 8 février). Ethnocultural minorities in Europe: A potential triple win. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/ethnocultural-minorities-in-europe-a-potential-triple-win>

Méda, D. (1995). *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?* Champs-Flammarion.

Micaleff, C. (2024). *Racism in Switzerland: Are we taking it seriously enough?* <https://www.swissinfo.ch/eng/identities/racism-in-switzerland-are-we-taking-it-seriously-enough/76788920#:~:text=According%20to%20the%20most%20recent,24%25%20more%20than%20in%202022.>

Mignolo, W. D. (2007). Delinking: The rhetoric of modernity, the logic of coloniality and the grammar of de-coloniality. *Cultural Studies*, 21(2-3), 449–514. <https://doi.org/10.1080/09502380601162647>

Mignolo, W. D., & Tlostanova, M. (2009). Global coloniality and the decolonial option. *Kultur*, 6, 130–147.



Mignolo, W. D., & Walsh, C. E. (2018). *On decoloniality: Concepts, analytics, praxis*. Duke University Press.

Mugglin, L., Efionayi, D., Ruedin, D., & D'Amato, G. (2022). *Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats* (SFM Studies #81f). Université de Neuchâtel, Institut

Murphy, M. C., & Zirkel, S. (2015). Race and belonging in school: How anticipated and experienced belonging affect choice, persistence, and performance. *Educational Psychology Review*, 27(3), 341–365. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9311-6>

SFM. Mandaté par le Service de lutte contre le racisme (SLR). <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-81f.pdf>

Nations Unies. (1989). Convention relative aux droits de l'enfant (CDE).

Nations Unies. (1948). Déclaration universelle des droits de l'homme. <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

Neuenschwander, M., Mayland, C., Niederbacher, E., & Garrote, A. (2021). Modifying Biased Teacher Expectations in Mathematics and German: A Teacher Intervention Study. *Learning and Individual Differences*, 87, 101995. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.101995>

NCCR—on the move. (2023). Hiring discrimination based on skin color in the Swiss labor market.

Noel, N., Pinder, D., Stewart, S., & Wright, J. (2019). *The economic impact of closing the racial wealth gap*. McKinsey & Company.

Office fédéral de la Statistique [OFS]. (s.d). Degré secondaire II : choix de formation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/choix-formation-secii.html>

OFS. (s. da). Revenu d'activité. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/erwerbseinkommen.html>



OFS. (s. db). Niveau de formation de la population.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/bildungsstand.html>

ONU/CERD. (1965). Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). OECD Economic Surveys: France 2017 – School segregation is significant, and outcomes in disadvantaged schools are weak. OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019). L'équité dans l'éducation : briser le cycle de l'échec. <https://www.oecd.org/fr/education>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019). Equity in education: Breaking down barriers to social mobility.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2023). Equity in Education: Ensuring inclusion and fairness in schools. Organisation de coopération et de développement économiques.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2023). Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Inclusion. OECD Publishing.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2023). Regards sur l'éducation 2023. Paris : Éditions OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2023). Settling In 2023: Indicators of Immigrant Integration. Paris: OECD Publishing.

Organisation internationale du travail (OIT). (2019). *Convention sur la violence et le harcèlement (Convention n° 190) et Recommandation-accordée, 2019*. Genève : OIT.





Organisation mondiale de la Santé [OMS]. (2024, 2 septembre). *Santé mentale au travail*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Paradies, Y., et al. (2019, 3 janvier). *What's the cost of racism in Australia?* Alfred Deakin Institute for Citizenship and Globalisation. <https://adi.deakin.edu.au/whats-the-cost-of-racism-in-australia/>

Parlement européen. (2022). Rapport sur la lutte contre le racisme dans l'Union européenne (2022/2025(INI)). <https://www.europarl.europa.eu>

Piketty, T. (2022). Mesurer le racisme, vaincre les discriminations.

Neuenschwander, M., Niederbacher, A., & Garrote, A. (2024). Biased teacher expectations of students with migration backgrounds: Analysis with nationality stereotype clusters. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 15, 277-292. <https://doi.org/10.1007/s35834-024-00460-7>

Nishen, A. K., Corcoran, K., Holder, K., & Kessels, U. (2022). When ethnic minority students are judged as more suitable for the highest school track: A shifting standards experiment. *European Journal of Psychology of Education*, 38(2), 367–387. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00595-5>

Polos, J., et al. (2022). *Structural Racism in School Contexts and Adolescent Depressive Symptoms*. Northwestern University, Institute for Policy Research.

Potvin, M., Doré, E., & Moisan, S. (2022). *Racisme et éducation antiraciste : Mieux comprendre pour mieux enseigner. Guide d'accompagnement du webdocumentaire*. Observatoire sur la formation, la diversité et l'équité. https://education.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/12/2022/09/guide_webdocumentaire_OFDE.pdf

Programmes d'intégration cantonaux (PIC). (n.d). Programmes d'intégration cantonaux : Vue d'ensemble. Consulté le 18 septembre 2025 sur <https://www.kip-pic.ch/fr/pic/>

Programmes d'intégration cantonaux (PIC). (n.da). Programmes d'intégration cantonaux : Protection contre la discrimination. Consulté le 18 septembre 2025 sur <https://www.kip-pic.ch/fr/pic/protection-contre-la-discrimination/>

Promotion Santé Suisse. (2022). Job Stress Index 2022. Berne.

Quijano, A. (2000). *Coloniality of power, Eurocentrism, and Latin America*. *Nepantla: Views from South*, 1(3), 533-580.

Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e éd.). Dunod.

Radio Télévision Suisse [RTS]. (2015, janvier 13). *La norme pénale contre le racisme fête ses 20 ans*. RTS. <https://www.rts.ch/info/suisse/6421561-la-norme-penale-contre-le-racisme-fete-ses-20-ans.html>

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.

République et canton de Genève. (2025, 24 avril). *Faire reconnaître un diplôme étranger – Autorités compétentes et coût*. <https://www.ge.ch/faire-reconnaitre-diplome-etranger/autorites-competentes-cout>

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2020). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2019.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2021). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2020.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2022). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2021.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2023). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2022.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2023). *Racisme et système éducatif : égalité des chances, éducation, représentation, participation*.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2024). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2023.



Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme (Réseau de centres). (2025). Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2024.

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. (n.d.). À propos de nous. Consulté le 18 septembre 2025, sur : <https://www.network-racism.ch/fr/uber-uns>

Réseau d'écoles21 (n.d.). Critères de qualité pour une école en santé et durable. Consulté le 19 septembre 2025, sur : <https://www.reseau-ecoles21.ch/outils/criteres-de-qualite>

Réseau RECI. (2023). *Note documentée : Prévention des discriminations et choix d'orientation*. <https://reseau-eci.org/wp-content/uploads/2023/07/Note-document%C3%A9e-pr%C3%A9vention-des-discriminations-et-choix-dorientation-R%C3%A9seau-RECI-Juin-2023.pdf>

Robinson, C. J. (1983). *Marxisme noir: La genèse de la tradition radicale noire*. Zed Books.

Rosenthal, R., & Jacobson, L. (2003). *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development*. New York : Holt, Rinehart & Winston. (Œuvre originale publiée en 1968)

RTS. (2025, 26 août). *Des lacunes dans la lutte contre le racisme en Suisse, selon un rapport fédéral*. <https://www.rts.ch/info/suisse/2025/article/rapport-federal-lacunes-dans-la-lutte-contre-le-racisme-en-suisse-28978951.html>

RTS. (2019). La santé mentale au travail coûte dix milliards par an aux entreprises.

Santé mentale en milieu scolaire Ontario [SMSO]. (2024, 12 mars). L'identité et la santé mentale de l'élève. <https://smho-smso.ca/directions-et-directions-adjointes-decole/lidentite-et-la-sante-mentale-de-leleve/>

Sarr, F., & Savoy, B. (2018). *Restituer le patrimoine africain : Vers une nouvelle éthique relationnelle*. Philippe Rey / Le Seuil.





Save the Children Suisse. (2024). *Statistiques d'asile 2023 : une demande sur trois est déposée par un enfant*. <https://savethechildren.ch/fr/2024/02/15/statistiques-dasile-2023-une-demande-sur-trois-est-deposee-par-un-enfant/>

Scheidegger & Spiess (2024). *Colonialisme - Une Suisse impliquée*. Musée National Suisse, Zurich.

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2023). *Reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères en Suisse*. <https://www.sbf.admin.ch/fr/qualifications-professionnelles-etrangeres-en-suisse>

Secrétariat d'État à l'économie (SECO). (2017). *Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail (2015) : résultats pour la Suisse*. Berne.

Secrétariat d'État à l'économie (SECO). (2021). *Sélection de résultats issus de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents 2019*. Berne.

Service de l'action sociale (SASO). (2021). *Rapport social NE 2021*. Neuchâtel : Département de l'emploi et de la cohésion sociale. https://www.ne.ch/autorites/DECS/SASO/Documents/Rapport_Social_2021.pdf

Service de lutte contre le racisme [SLR]. (2023). *Le racisme en Suisse : chiffres, faits, mesures à prendre*. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/85938.pdf>

SLR. (n.d). Page d'accueil : Le Service de lutte contre le racisme. Berne. Consulté le 18 septembre 2025 sur <https://www.frb.admin.ch/fr>

SLR. (n.da). Glossaire. Consulté le 18 septembre 2025, sur <https://www.frb.admin.ch/fr/glossaire>

Skenderovic, D. (2007). *The radical right in Switzerland: Continuity and change, 1945-2000*. Berghahn Books.

Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (pp. 271–313). Urbana: University of Illinois Press.



SRED Genève. (2023). Enquête sur la discrimination à l'école genevoise. Genève : Département de l'instruction publique.

SUD Éducation 93. (2023). *Entrer en pédagogie antiraciste : D'une lutte syndicale à des pratiques émancipatrices*. SUD Éducation 93.

Swiss ENIC. (s.d.). *Bewertung ausländischer Hochschuldiplome / Évaluation des diplômes étrangers*. <https://www.swissuniversities.ch/service/swiss-enic-bewertung-auslaendischer-diplome>

Steele, C., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811.

Tibajev, A., & Hellgren, C. (2019). *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants*. *European Sociological Review*, 35(4), 506-521. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz011>

Traore, A. (2008). L'immigration africaine en Europe : entre précarité et exclusion. *Revue Tiers Monde*, 195(3), 575–588.

Travail.Suisse. (2019). Baromètre « Conditions de travail » : résultats 2015–2019. Berne.

Travail.Suisse. (2021). Baromètre Conditions de travail : risques psychosociaux et coûts de la non-prévention. PubMed.

Travail.Suisse. (2021). Économie suisse : absence de conscience des risques psychosociaux. Berne.

Travail.Suisse. (2024). Communiqué de presse : Stress et surcharge chroniques au travail. Berne.

UNESCO. (2025). *Droit à l'éducation*. <https://www.unesco.org/fr/droit-a-leducation>

Vergès, F. (2019). *Un féminisme décolonial*. La Fabrique éditions.

Walia, H. (2013). *Undoing Border Imperialism*. AK Press.



Wallace, D. (2025). Academic profiling in Britain? Exploring Black youth's experiences of tracking in schools: *Ethnic & Racial Studies*, 48(1), 48-69.

WEKA. (2024). Discrimination au travail : Quels sont les droits des collaborateurs ?

Williams, D. R., Neighbors, H. W., & Jackson, J. S. (2003). Racial/ethnic discrimination and health. *American Journal of Public Health*, 93(2), 200-208.

Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20–47.

Zéphir, S. (2014). *Discriminations à l'école ? Questions pour la formation professionnelle. Diversité*, 177, 149-154.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.





8. Annexes

Liste des annexes

Annexe I. Titre de l'annexe

Annexe II. Titre de l'annexe

Annexe III. Titre de l'annexe

