

Schweizerische Koordinationsstelle
für Bildungsforschung

Centre suisse de coordination pour
la recherche en éducation

Centro svizzero di coordinamento
della ricerca educativa

Swiss Coordination Centre for
Research in Education

Information Bildungsforschung
Permanente Erhebung über Projekte der schweizerischen Bildungsforschung

Information sur la recherche éducationnelle
Enquête permanente sur la recherche éducationnelle en Suisse

Informazione sulla ricerca educativa
Inchiesta permanente sulla ricerca educativa in Svizzera

Information about research in education
Permanent inquiry into educational research in Switzerland

ISSN 1013-6258

24:077

Laufzeit des Projekts: 2019–2022

Thema des Projekts:

Legitimationsdiskurse zu fehlender Weiterbildung im Tieflohnsektor
und die Rolle von Geschlecht und Migration

Durée de la recherche: 2019–2022

Thématique de la recherche:

Discours de légitimation sur l'absence de formation continue dans
le secteur des bas salaires et le rôle du genre et de la migration

Institution: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Olten

Bearbeitung | Mise en œuvre: Nathalie Amstutz, Prof. Dr.; Lea Küng, M.A. Allgemeine Geschichte; Thomas Geisen, Prof. Dr.; Benedikt Hassler, Dr.; Nadine Wenger, lic. phil.; Lea Widmer, MA Soziale Arbeit

Kontaktperson | Personne à contacter: Nathalie Amstutz (nathalie.amstutz@fhnw.ch)

Kurzbeschreibung: In der Schweiz hat sich die Ungleichheit in der Weiterbildungsteilnahme zwischen gut und gering qualifizierten Personen in den letzten Jahren verschärft. Im Tieflohnsektor, in dem Frauen und Personen ohne Schweizer Pass übervertreten sind, gibt es trotz bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Initiativen zur Förderung kaum Weiterbildungsangebote, die zugleich als Bestandteil lebenslangen Lernens verstanden werden. Die Forschenden begreifen lebenslanges Lernen als Dispositiv. Basierend auf empirischen Studien im Verarbeitungs- (Daten von 2015–2017, sechs Betriebe) und Dienstleistungssektor (Daten von 2019–2022 aus dem SNF-Projekt «Alternde Belegschaften und neue Einfacharbeit im Dienstleistungssektor», [182134](#); n = 24 Einzelinterviews in acht Betrieben) untersuchten sie, wie betriebliche Diskurse die fehlende Weiterbildung begründen und welche Rolle dabei Geschlecht und Migration spielen. Befragt wurden Geschäfts- und Personalleitungen sowie Vorgesetzte mit teilstrukturierten Einzelinterviews, die gemäss *Grounded Theory* codiert und mittels Wissenssoziologischer Diskursanalyse ausgewertet wurden. Das Forschungsteam identifizierte drei Deutungsmuster: (1) Viele Befragte betrachten die sogenannte «Arbeit ohne formale Qualifikationsanforderungen» (AofQ) als rein körperliche Tätigkeit, für die man nicht denken muss und die sich nicht verändert. Damit ist eine Weiterentwicklung der Angestellten nicht erstrebenswert. (2) Zugewanderte gelten wegen sprachlicher Defizite als nicht an Bildung interessiert; Migrantinnen werden zudem als Hausfrauen ohne Karriereambitionen betrachtet. (3) Angestellte werden als selbst für ihre Weiterentwicklung verantwortlich angesehen. Damit wird das Fehlen von Weiterbildung nicht als Folge sozioökonomischer Verhältnisse, sondern als Konsequenz individueller Entscheidungen verstanden. Erste Schritte zu systematischen Weiterbildungsangeboten finden sich in der Unterhaltsreinigung und der Hauswirtschaft. Hier werden Fragen der Finanzierung, der Transferierbarkeit, der Lohnrelevanz und der Verbindlichkeit der Weiterbildung diskutiert.

Brève description de la recherche: En Suisse, les inégalités se sont accentuées au cours des dernières années entre les personnes hautement qualifiées et les personnes peu qualifiées en ce qui concerne la participation aux formations continues. Dans le secteur des bas salaires, où les postes sont majoritairement occupés par des femmes et des personnes sans passeport suisse, il n'existe que très peu d'offres de formation continue qui soient considérées comme s'inscrivant dans l'apprentissage tout au long de la vie, et ce, malgré différentes initiatives d'encouragement en matière d'éducation et de marché du travail. Les chercheurs et chercheuses perçoivent l'apprentissage tout au long de la vie comme un dispositif. En se basant sur des études empiriques menées dans le secteur de la transformation (données de 2015 à 2017, six entreprises) et des services (données de 2019 à 2022 issues du projet FNS «Alternde Belegschaften und neue Einfacharbeit im Dienstleistungssektor» [Viellissement des effectifs et nouveau travail simple dans le secteur des services], [182134](#); n = 24 entretiens individuels dans huit entreprises), elles et ils ont examiné comment les entreprises justifiaient l'absence de formation continue et le rôle qu'occupent le genre et la migration. Des entretiens individuels semi-structurés, codés selon la *théorie ancrée* et évalués au moyen de l'analyse de discours du point de vue de la sociologie de la connaissance, ont été menés au sein des entreprises auprès des dirigeant-e-s, des directions des ressources humaines et des supérieur-e-s hiérarchiques. L'équipe de recherche a identifié trois modèles d'interprétation: (1) De nombreuses personnes interrogées considèrent les emplois qui n'exigent aucune qualification formelle comme une activité purement physique, qui ne demande aucun travail de réflexion et qui ne change pas. Par conséquent, le développement des employé-e-s n'est pas jugé utile. (2) En raison de leurs lacunes linguistiques, les immigré-e-s sont jugé-e-s indifférent-e-s à l'éducation; les femmes immigrées sont en outre considérées comme des femmes au foyer sans ambitions professionnelles. (3) Les employé-e-s sont estimé-e-s être responsables de leur propre développement. L'absence de formation continue n'est donc pas perçue comme une conséquence des conditions socio-économiques, mais comme le résultat de décisions individuelles. Quelques premières mesures visant à établir des offres systématiques de formation continue ont été mises en œuvre dans le domaine du nettoyage d'entretien et de l'économie domestique. Les questions du financement, de la transférabilité, de la pertinence des salaires et du caractère obligatoire de la formation continue y sont discutées.

Veröffentlichungen | Publications: Amstutz, N., Küng, L., Geisen, T., Hassler, B., Wenger, N. & Widmer, L. (2022). Lebenslanges Lernen? Vergeschlechtlichte und kulturalisierte Legitimationsdiskurse zur Abwesenheit von Weiterbildung im Tieflohnsektor. *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 7(2), 188–201. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v7i2.06>

Hier erwähnte Publikationen sind über den Buchhandel oder die durchführende Institution bzw. die Kontaktperson zu beziehen, nicht bei der SKBF.

Les publications mentionnées dans l'Information sur la recherche éducationnelle ne sont pas disponibles au CSRE; veuillez vous adresser à votre libraire ou à l'institution de recherche ou à la personne de contact mentionnée.

Methoden | Méthodes de recherche: teilstrukturierte Einzelinterviews, *Grounded Theory*, Wissenssoziologische Diskursanalyse

Geografischer Raum | Délimitation géographique: Schweiz

Art des Projekts | Type de recherche: Eigenprojekt der aufgeführten Institution

Auftrag | Mandat de la recherche: ohne Auftrag

Finanzierung | Financement: Daten zum Teil Schweizerischer Nationalfonds (SNF), siehe <https://data.snf.ch/grants/grant/182134>

Schlüsselbegriffe: Weiterbildung, lebenslanges Lernen, Tieflohnsektor, Geschlecht, Migration

Mots-clés: formation continue, apprentissage tout au long de la vie, secteur des bas salaires, genre, migration
