



La charte partenariale « levons les freins à l'embauche » Une expérience de lutte contre les discriminations à l'embauche à Andrézieux-Bouthéon (42)

Face au constat, en 2000, de la persistance des discriminations à l'embauche et ce malgré la reprise économique, la mission locale du Forez a décidé d'engager une réflexion sur ce thème, afin de modifier les pratiques, y compris au sein du service public et des organismes d'insertion. La mise en place d'un groupe de réflexion intitulé « service public face aux discriminations » appelle donc l'ensemble du service public et associatif à être particulièrement vigilant, et à établir clairement ses engagements et responsabilités. Le début d'un travail de longue haleine qui a débouché sur la signature le 31 janvier 2001 d'une charte partenariale de lutte contre les discriminations à l'embauche¹.

UNE MISE À PLAT DES COMPÉTENCES ET UN ENGAGEMENT FORMEL DE CHAQUE PARTENAIRE

On recense environ 60 cosignataires de la charte appartenant au secteur de l'insertion économique et de l'emploi (mission locale, centre social, etc.) et au monde économique (des entreprises, Utile – association d'insertion et de développement local – Forez Entreprendre – structure faisant le lien entre le jeune et l'entreprise – et bientôt les agences d'interim, etc.). À noter la participation d'institutions comme l'ANPE, l'Éducation nationale ou la Direction du travail (DDTEFP). Des élus municipaux, ainsi que le conseil général, l'ont également signée, ainsi que la vice-présidente du conseil régional. La charte, tripartite, implique les « médiateurs facilitateurs » (organismes d'insertion), les partenaires économiques et les jeunes, et stipule les engagements de chacun. Elle ne surajoute pas des missions à celles qu'assument déjà les partenaires, mais vise plutôt à fédérer les efforts et à renforcer l'auto-analyse. Cette charte est selon Françoise Rolhion, directrice adjointe de la mission locale, un outil de mesure et de formalisation des engagements, et de connaissance des apports des uns et des autres. Le jeune, quant à lui, s'engage à respecter le plan d'action élaboré avec son référent, au niveau de son « savoir être » et de son savoir-faire, de sa capacité et de sa volonté à s'investir dans l'entreprise.

UN OBJECTIF DE SENSIBILISATION DES PARTENAIRES ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS DISCRIMINÉS

Concrètement, la mission locale s'entretient préalablement avec les futurs employeurs afin de déceler les éventuelles réticences à caractère discriminatoire, et refuse les offres d'emploi présentant ce caractère. Lorsqu'un cas de discrimination est rapporté par un

jeune, ce qui est déjà arrivé quelques fois (peu car la peur des représailles joue un rôle non négligeable), le facilitateur prend contact avec l'entreprise, le tuteur du jeune s'il en a un et se déplace éventuellement pour engager le dialogue. Une fiche d'aide au signalement des discriminations raciales a parallèlement été proposée à l'approbation de la Codac (Commission départementale d'accès à la citoyenneté). Cette fiche permet au jeune d'engager une démarche qui peut aboutir à une plainte, en décrivant le type de discrimination dont il s'estime victime et en l'orientant sur les suites à donner (information au 114, dépôt de plainte...). La mission locale souhaite que tous les types de discriminations soient concernés par son action, par exemple les discriminations envers les jeunes ou anciens délinquants.

Les partenaires sont réunis dans le cadre d'un carrefour d'insertion, qui examine les CV de tous les jeunes afin d'évaluer leur adéquation avec les offres d'emploi. Un document a également été réalisé, intitulé « Après l'école », et destiné à des jeunes titulaires d'un CAP qui avaient manifesté leur peu d'espoir de trouver un emploi en raison du « racisme » des employeurs. Le document permet aux jeunes de se tester en décrivant ce que les employeurs sont en droit d'attendre d'eux. D'autres méthodes de sensibilisation sont envisagées, telles que le théâtre interactif, les débats sur les discriminations, le racisme et ses origines, le handicap, etc.

Les effets de la charte sont difficilement mesurables, en particulier par les jeunes. Les partenaires les perçoivent dans un temps plus long, à travers le suivi du parcours du jeune. Selon Françoise Rolhion, les discours se débarrassent peu à peu de leurs remarques à caractère discriminatoire, même si ce constat reste de l'ordre de l'impression. De belles réussites ont peut-être bénéficié des effets de la charte, comme le fait que tous les jeunes étant sur le dispositif Trace ont trouvé du travail au sein d'entreprises du bâtiment, alors que celles-ci sont souvent méfiantes par rapport à ces jeunes. ■

Violaine PINEL

→ **Françoise Rolhion** : 04 77 36 69 18

1. Cet article reprend, en les actualisant, des éléments déjà capitalisés par le CR•DSU dans une fiche DPH de décembre 2001. La charte est consultable au CR•DSU.