

## Recommandation générale n°2006-135 du 22 mai 2006

Le Collège :

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La Haute Autorité a été saisie à plusieurs reprises des difficultés que rencontrent certains jeunes pour obtenir des stages de formation ou des emplois saisonniers en raison d'une pratique liée à « la préférence familiale » au sein des entreprises et des administrations. Des études récentes ont montré que la pratique de la préférence familiale joue au détriment de tous les jeunes issus de milieux défavorisés disposant d'un capital relationnel très limité. Or les stages et les emplois saisonniers jouent un rôle déterminant dans les premières étapes du parcours professionnel de ces jeunes.

Afin de garantir une meilleure égalité de traitement entre les candidats dans l'accès aux stages et aux postes d'auxiliaires durant les périodes de vacances, la Haute Autorité demande aux entreprises et aux administrations, au-delà du respect du principe de non-discrimination inscrit dans la loi, de promouvoir l'égalité dans leurs pratiques de recrutement des stagiaires et des emplois saisonniers.

La Haute Autorité recommande aux employeurs publics et privés les mesures suivantes :

**1) Elargissement de la diffusion des annonces de recrutement de stagiaires et d'auxiliaires de vacances** à la presse écrite, aux diffuseurs en ligne d'offres d'emploi, aux agences locales pour l'emploi (ANPE, APEC) et aux missions locales. En ne se limitant pas à une diffusion sur le seul réseau interne, l'entreprise ou l'administration marquera sa volonté de promouvoir activement l'égalité des chances.

**2) Formalisation et homogénéisation des pratiques de recrutement des stagiaires et d'auxiliaires de vacances en élaborant des procédures écrites, diffusées à l'ensemble des personnes chargées de ces recrutements.** Cette recommandation va dans le sens d'une meilleure transparence et objectivation des pratiques de recrutement au sein de l'entreprise ou de l'administration.

3) **Sensibilisation et formation de l'ensemble des personnes, impliquées dans ces recrutements**, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Le contenu de la formation pourrait porter sur la connaissance du **cadre législatif afin de sensibiliser les personnels au caractère délictuel d'une discrimination, ainsi que sur les pratiques objectives de recrutement.**

4) **Limitation des procédures de « recommandation » par des tiers aux seuls postes pour lesquels des contraintes spécifiques existent.** Lorsque le type de poste l'exige, notamment pour des raisons de sécurité, l'exigence d'une recommandation doit être en effet directement proportionnée aux risques inhérents aux postes concernés.

La Haute Autorité suggère également que les recommandations des candidats par les personnes reconnues comme «digne de confiance», soient élargies notamment aux professeurs d'université, aux responsables de missions locales et d'associations.

5) Adéquation entre le profil exigé du candidat et les **compétences objectives nécessaires** au poste de stage ou d'emploi saisonnier proposé. Par exemple, le critère de l'expérience, dans ce cadre, en tant que stagiaire au sein de la même entreprise ou administration, doit être supprimé des critères de recrutement lorsqu'il ne répond pas à une nécessité justifiable.

6) Participation éventuelle à un **réseau de parrainage**, soit directement, soit par le biais d'un organisme intermédiaire (associations ou clubs d'entreprise par exemple), afin d'accompagner et soutenir l'insertion professionnelle des jeunes qui ne disposent pas d'un capital relationnel dans le secteur où ils souhaitent faire carrière.

La Haute Autorité souhaite que ces mesures soient mises en œuvre au sein des administrations et des entreprises dès les recrutements de l'été 2006.

La Haute Autorité évaluera les efforts que les entreprises et les administrations accompliront dans un objectif de promotion de l'égalité des chances dans l'accès aux stages et aux emplois saisonniers.

*Le Président*

*Louis Schweitzer*