

Délibération n°2007-181 du 2 juillet 2007

Emploi –emploi secteur public - âge- ANPE – demandeurs d’emplois victimes de discrimination – recommandation

La réclamante a saisi la haute autorité à propos d’une mention figurant dans le compte rendu d’entretien, établi par l’agent de l’ANPE, qu’elle estime discriminatoire à raison de son âge. L’instruction menée par la haute autorité n’a pas permis de définir qui, de l’agent de l’ANPE ou de la réclamante, était à l’initiative de la mention litigieuse. Ainsi, l’existence d’une discrimination à l’encontre de la réclamante n’a pu être établie. Toutefois, le Collège considère que le travail d’intermédiation de l’ANPE doit amener ses agents non seulement à travailler avec les employeurs afin qu’ils dépassent leurs préjugés mais aussi à accompagner les demandeurs d’emplois pour qu’ils n’abandonnent pas certaines voies correspondant à leurs compétences de peur d’être victimes d’une discrimination. En conséquence, le Collège de la haute autorité demande à l’ANPE d’amener les acteurs du réseau ESPERE à développer la sensibilisation et l’action des agents du service public de l’emploi en faveur des demandeurs d’emplois victimes de comportements discriminatoires afin de permettre à ceux-ci de dépasser leurs réticences et leurs stratégies d’évitement. Le Collège invite, également, le service public pour l’emploi à mettre en œuvre des actions d’accompagnement renforcé des demandeurs d’emplois victimes ou potentiellement victimes de discrimination.

La haute autorité a été saisie par courrier en date du 5 décembre 2006 d’une réclamation de Christine relative à la décision d’une agence locale emploi (ALE -ANPE) de ne pas l’orienter vers certains types de postes en raison de son âge.

Christine, âgée de 51 ans, est à la recherche d’un emploi d’hôtesse d’accueil, d’employée de bureau ou de vendeuse, et elle est inscrite à l’ALE depuis 2005.

Le 17 août 2006, elle est reçue en entretien mensuel par un agent de l’ALE, dans le cadre d’un projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE).

Le PPAE permet de définir, dans le cadre du parcours adapté à la situation du demandeur d’emploi, les mesures d’accompagnement personnalisé qui lui permettront d’accélérer son retour à l’emploi.

A l’issue de cet entretien, l’agent rédige un compte rendu qu’il remet à Christine duquel il ressort que « *votre âge ne vous permet pas de postuler sur des postes en vente de prêt-à-porter, etc... »*.

Christine, bien que contrariée par cette rédaction, n’a toutefois formulé aucune remarque particulière.

Par courrier en date du 13 avril 2007, le service juridique de la haute autorité a demandé à l’ALE de présenter ses observations quant aux termes de ce compte-rendu et de lui préciser l’identité de l’agent signataire.

Par courrier en date du 16 mai 2007, la direction générale de l’ANPE a indiqué au service juridique de la haute autorité que « *cette mention n’avait pas pour objet de discriminer*

[Christine] en raison de son âge. Depuis son inscription à l'ANPE, Christine a fait valoir de façon récurrente à nos conseillers à l'emploi que les employeurs ne souhaitaient pas l'embaucher du fait de son âge. Elle en a fait de même lors de son entretien mensuel du 17 août 2006 avec la conseillère à l'emploi.

Le compte-rendu rédigé par la conseillère à l'emploi n'était qu'une retranscription des propos de Christine et non un jugement personnel. Il est vrai qu'afin d'éviter toute confusion, la conseillère à l'emploi aurait dû préciser qu'il s'agissait là des propos de Christine.

Cependant, en aucun cas, la conseillère à l'emploi et l'agence locale Jaurès n'ont écarté Christine de certains types d'emploi en raison de son âge. Bien, au contraire, la conseillère à l'emploi a incité Christine à être accompagnée par un organisme spécialisée afin d'optimiser sa recherche d'emploi ; l'agence locale l'a mise en relation avec des employeurs pour des postes de vendeuse. Une de ces mises en relation a, par ailleurs, abouti en février 2007 à l'embauche de Christine en tant que vendeuse au tabac presse d'une grande surface, poste qu'elle occupe toujours à ce jour.

L'accompagnement dont a bénéficié Christine dans sa recherche d'emploi est détaillé dans un courrier adressé à mon département par le Responsable du service juridique de la Direction Régionale ».

L'instruction menée par la haute autorité n'a pas permis de définir qui, de l'agent de l'ANPE ou de Christine, était à l'initiative de la mention litigieuse. Ainsi, l'existence d'une discrimination à l'encontre de la réclamante n'est pas établie.

Mais, si l'on admet la version des faits présentée par l'ANPE, il apparaît que Christine aurait fait état, devant le conseiller ANPE, d'expériences discriminatoires passées ou d'un préjugé quant au comportement supposé discriminatoire d'employeurs du secteur du prêt-à-porter.

Elle aurait ainsi fait part d'un sentiment discriminatoire qui aurait affecté sa recherche d'emplois puisqu'elle aurait présenté une démarche d'autocensure concernant l'accès à certains postes.

Le travail d'intermédiation de l'ANPE doit amener ses agents non seulement à travailler avec les employeurs afin qu'ils dépassent leurs préjugés mais aussi à accompagner les demandeurs d'emplois pour qu'ils n'abandonnent pas certaines voies correspondant à leurs compétences de peur d'être victimes d'une discrimination.

Dans le cadre du programme ESPERE (programme des acteurs du service public pour l'emploi en matière de lutte contre les discriminations), l'ANPE a édité un guide à l'attention des conseillers. Ce guide rappelle que la discrimination est un frein dans la recherche d'emploi.

Il souligne que « *les demandeurs d'emploi – victimes de comportements discriminatoires et/ou évoluant dans un environnement discriminatoire – peuvent avoir développé des attitudes, des préjugés ou un positionnement qui ne leur permet pas de prévenir la discrimination et/ou susceptible de renforcer la discrimination à leur égard* ».

Le guide présente des conseils pour travailler sur les préjugés et le positionnement des demandeurs d'emplois qui devancent les comportements supposés discriminatoires de recruteurs.

Dans le cas de Christine, il semble que le conseiller à l'emploi ait validé les préjugés et réticences présentées par la réclamante. Or, il aurait dû travailler avec l'intéressée sur les freins qu'elle mettait à sa propre recherche d'emplois.

Les partenaires du programme ESPERE ont essentiellement travaillé sur le positionnement des agents face à des employeurs qui présentent des demandes ou des refus d'embauche discriminatoires. La réflexion sur cette question est bien avancée.

Le dossier de Christine montre qu'une réflexion du même ordre serait également utile concernant les demandeurs d'emploi et leurs stratégies mises en œuvre dans leur recherche d'emploi pour éviter d'affronter des comportements discriminatoires présumés.

On pourrait même considérer qu'il relève des missions du service public pour l'emploi d'offrir un accompagnement renforcé aux personnes victimes de comportements discriminatoires.

En conséquence, le Collège de la haute autorité demande à l'ANPE d'amener les acteurs du réseau ESPERE à développer la sensibilisation et l'action des agents du service public de l'emploi en faveur des demandeurs d'emplois victimes de comportements discriminatoires afin de permettre à ceux-ci de dépasser leurs réticences et leurs stratégies d'évitement.

Le Collège invite, également, le service public pour l'emploi à mettre en œuvre des actions d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emplois victimes ou potentiellement victimes de discrimination.

Le Président,

Louis SCHWEITZER