

INITIATIVE
POUR UNE AMÉLIORATION DE L'ÉGALITÉ
D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL



Alexandre VASSILEV

Avocat au Barreau de Paris

Membre de l'association Initiatives En Seine

alexandre_vassilev@hotmail.com

Octobre 2020

La recherche d'un emploi en adéquation avec ses aspirations et compétences est un moment important et déterminant pour tout un chacun ; celle-ci confronte l'intéressé à plus ou moins de difficultés selon son capital matériel (patrimoine), culturel (diplômes) et social (réseau relationnel)¹, ce qui amène à constater une inégalité des chances à tous les niveaux, y compris entre personnes à compétences égales.

Le marché de l'emploi semble opaque et arbitraire en raison des méthodes de recrutement et d'une réglementation y afférente assez évasive et lacunaire par rapport à celle, très contraignante, relative à l'exécution du contrat de travail.

Ce constat est corroboré par des enquêtes.

Ainsi, 88 % de nos compatriotes pensent que le piston prime sur le talent². Et à la question « *Quels atouts de départ favorisent le plus la réussite professionnelle ?* », 55 % des Français appartenant aux catégories socioprofessionnelles supérieures pensent que ce sont les relations et le réseau quand 35 % d'entre eux privilégient l'intelligence³.

Également, par des universitaires et sociologues.

Notamment, Jean-François AMADIEU⁴ qui dresse un tableau plutôt sombre des modalités de recrutement dans notre pays :

*« Chacun d'entre nous constate bien, dans son expérience quotidienne, que la vie professionnelle n'est pas le monde des Bisounours et que les injustices y sont légion. La réalité, c'est qu'on est embauché en raison de ses relations autant que de ses compétences (...) que les discriminations sont à l'œuvre partout. (...) Lorsque, au début des années 2000, je me suis intéressé pour la première fois aux discriminations à l'embauche, j'ai été frappé par le retard qu'accusait la France dans la mesure de celles-ci. (...) Lever le voile sur la réalité de la gestion des ressources humaines, ce n'est pas seulement souligner les insuffisances du management de nos entreprises et administrations, c'est aussi combattre les inégalités sociales. **C'est en effet dans le domaine de l'emploi que se joue une part importante de la construction d'une société juste.** La sortie du chômage et l'intégration supposent de pouvoir passer le filtre du recrutement (...) c'est encore dans les firmes et les administrations que peut fonctionner un ascenseur social. Et c'est aussi au travail que se joue chaque jour une part essentielle du bien-être des Français ».*

Il expose ainsi que l'obtention d'un emploi par piston – qui était encore autrefois considérée comme un *passé-droit* faussant le marché – est considérée aujourd'hui comme un *modèle*.

¹ Selon la classification du sociologue Pierre BOURDIEU (1930-2002).

² Article publié sur le site www.capital.fr le 26 octobre 2010. La France, championne du monde du piston, selon un sondage de Sky Prods, spécialiste de la gestion des talents. Avec tous "fils et filles de..." à l'affiche, le milieu du showbiz est perçu comme le plus pistonné. Arrivent ensuite les dirigeants du Cac 40 : un sondé sur deux pense que la plupart des "grands patrons" ont bénéficié de faveurs pour accéder aux postes stratégiques.

³ Article publié sur le site www.lexpress.fr le 17 mars 2013 intitulé « *Réussite professionnelle : l'élite française croit plus au piston qu'à l'intelligence* ». Sondage réalisé auprès de 3 000 top managers de 10 pays commandité par l'ESSEC en partenariat avec *La Tribune*.

⁴ In Jean-François AMADIEU, « *DRH, le livre noir* », éd. Seuil, 2013. Professeur à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne. Spécialiste des ressources humaines et des relations sociales, il a créé et dirige l'*Observatoire des discriminations* [www.observatoiredesdiscriminations.fr].

L'état des lieux général de Niels PLANEL⁵ est également préoccupant :

« (...) depuis [2001], les inégalités se creusent et nous assistons comme impuissants à l'émergence de classes figées, sans plus aucune passerelle entre elles. Pire encore, réduite au silence sous la pression du chômage de masse et la peur du déclassement, tétanisée à l'idée que des jobs qui se fragilisent ou se précarisent ne lui échappent, notre génération a peu à peu renoncé à dire, à faire, à rêver. (...) [Notre pays] est prisonnier d'archaïsmes profonds dont personne n'arrive à l'extirper, ressemble, comme naguère, à une société de castes où chacun est condamné à rester à une place déterminée. (...) Pays aussi corporatiste que peu méritocratique, la France a vu la sinistrose du début des années 2000 se muer en un climat de torpeur qui s'est généralisé dans le sillage de la crise financière de 2008. **La fabrique à mobilité sociale s'est enrayée, et pourtant on regarde ailleurs. Les destins sont écrits d'avances, figés dans le cuir de nos identités ou de notre classe sociale, et aucune élection, aucun débat national ne s'attarde sur ce sujet tabou.** Nous devons pourtant vouloir voir grandir une nouvelle génération d'ingénieurs, d'avocats, de médecins, d'écrivains, de savants ou de députés qui puissent tous contribuer à leur tour au grand roman français, même s'ils ne sont pas tous nés sous la même étoile⁶. Précisément parce qu'ils ne sont pas nés sous la même étoile ».

En 2017, Emmanuel MACRON, alors candidat à l'élection présidentielle, publiait un ouvrage politique⁷ dans lequel il y exposait son état des lieux ainsi que les solutions proposées pour y remédier :

« Le moment que nous vivons est bien celui d'une refondation profonde. (...) Sans une refondation de notre système, cette armée de victimes enflera et, avec elle, la crainte des classes moyennes de voir leurs enfants connaître le déclassement. (...) Ce que nous voulons, c'est maîtriser notre destin, un destin individuel et collectif. **L'injustice profonde que nous dénonçons, c'est le fait que certains ont le choix et d'autres non.** Que des Français sont en mesure de choisir l'école de leurs enfants, leur lieu de vie, **leur travail**, leurs destinations de vacances, tandis que d'autres Français subissent tout cela. **Ce qui tient la France unie, c'est sa passion réelle, sincère, de l'égalité.** C'est à mes yeux une indignation justifiée devant le scandale de l'inégalité, du cynisme et de l'iniquité sociale. **C'est le rêve d'avoir une nation de citoyens non point semblables, mais égaux en droits et, plus profondément, en possibilités.** Aujourd'hui, notre système ne permet plus de tendre vers l'égalité. A force de dépenser plus et de produire plus de règles, nous avons paralysé, puis attiré vers le bas, la société toute entière, devenue immobile. (...) La **véritable égalité** n'est pas celle inscrite dans la loi. C'est **celle qui met, dans les faits, chacun sur la même ligne de départ.** Qui donne aux individus, à tous les individus, **les armes pour réussir à l'école, au travail, face à la santé, à la mobilité ou à la sécurité.** C'est cela que la politique doit aux Français. »

Et au cours d'une allocution télévisée du 10 décembre 2018, en réponse à la crise des *Gilets Jaunes*, le Président de la République dénonçait les *coteries*⁸.

⁵ In Niels PLANEL, « Abolir l'inégalité », éd. Libro, 2019.

⁶ Thème d'une chanson du groupe de hip-hop marseillais IAM, « Nés sous la même étoile », sortie en 1997.

⁷ Emmanuel MACRON, « Révolution », éd. XO/Pocket, 2017. Il s'agit, bien évidemment, d'une « révolution démocratique », par les représentants élus.

⁸ Une coterie est une association entre certains groupes d'individus unis par un intérêt commun qui favorisent ceux qui font partie de leur compagnie et cabalent contre ceux qui n'en sont pas. Phénomène aussi ancien que la société elle-même, l'esprit de coterie est prêt à se défendre par tous les moyens et à sacrifier tous les intérêts contraires à son profit pour mettre une personne, une chose en crédit ou, au contraire, pour la discréditer.[Source : Wikipedia]

Les discriminations concerneraient également la haute fonction publique, comme le montre cette histoire méconnue. En 2004, Emmanuel MACRON, alors étudiant à l'École Nationale d'Administration, avait dénoncé des discriminations en participant, avec ses camarades de promotion, à une fronde des élèves pour demander une réforme radicale de l'établissement dans un texte intitulé "*Rapport sur la scolarité, ENA : l'urgence d'une réforme*"⁹, lequel pointait des « *dysfonctionnements majeurs* » dans la scolarité, notamment des atteintes à l'égalité des chances ; en l'occurrence, le classement final des élèves était, selon eux, « pipé » du fait que les résultats aux examens et le rang de sortie résultaient de l'application de critères « généalogiques ». Le ministre de la fonction publique de l'époque, Renaud DUTREIL, avait tenté d'étouffer ce rapport et rappelé les jeunes énarques à leur devoir de neutralité et discrétion dans un communiqué du ministère¹⁰. Par la suite, plus de la moitié des élèves de la promotion déposèrent un recours devant le Conseil d'État pour contester le déroulement de l'examen de fin d'études. La haute juridiction¹¹ y faisant droit en 2017, considérant que l'égalité entre les élèves n'avait pas été respectée pour l'examen de fin de scolarité¹².

Notre pays serait ainsi très éloigné des ambitions méritocratiques énoncées dans nos textes fondateurs – ci-après rappelés – et régulièrement revendiquées par les décideurs publics.

Les articles 1^{er} et 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 énoncent respectivement que « *les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* », que « *la Loi (...) doit être la même pour tous (...)* » et que, ce faisant, « *tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, en son article 5, dispose, quant à lui, que « *chacun a le devoir de travailler et le droit¹³ d'obtenir un emploi* » et que « *nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

L'opacité du marché du travail contribuerait ainsi à renforcer la reproduction sociale¹⁴.

⁹ www.ladepeche.fr « *ENA, les critiques pleuvent de l'intérieur* », 3 mai 2004.

¹⁰ www.fonction-publique.gouv.fr/archives Communiqué de presse officiel du 26 avril 2004.

¹¹ In www.lemonde.fr du 18 janvier 2007, « *Le classement de la promotion 2004 de l'ENA annulé par le Conseil d'Etat* », par Luc Bronner, Jacques Follorou et Catherine Rollot.

¹² Arrêt du Conseil d'Etat du 10 janvier 2007, n°297864, annulant le classement de sortie de la promotion 2004 de l'ENA, au motif que l'école n'avait pas organisé le concours dans des conditions respectant l'égalité entre élèves. Disponible en ligne sur www.dalloz-actualite.fr

¹³ Pour autant, le travail rémunéré n'est pas un droit dont on peut exciper auprès des pouvoirs publics, comme ce fut le cas, à une époque, dans les pays communistes. Sur la base de ce texte, le Conseil constitutionnel a affirmé en 1983 qu'il appartient au législateur « *de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit par le plus grand nombre possible* ». On relèvera, à l'occasion de la crise sanitaire de 2020, le paiement par l'Etat des salaires du secteur privé pour pallier la défaillance des caisses d'assurance chômage et éviter des licenciements massifs ; « étatisation » de l'emploi, inspirée d'un modèle communiste.

¹⁴ L'immobilité sociale reste très forte selon la sociologue Stéphanie DUPAYS, « *En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué* », in INSEE, Données sociales, 2006. Même constat de Camille PEUGNY, « *La dynamique générationnelle de la mobilité sociale* », *Idées économiques et sociales*, n°175, 2014.

Et pourtant, comme l'a dit l'un des fondateurs de la sociologie, nous sommes tous mus par la « passion de l'égalité » et donc par la volonté d'aboutir à plus d'égalité entre individus¹⁵.

Dans une société démocratique moderne, **le marché du travail ne saurait être appréhendé sous un angle purement macro-économique dès lors que ses conditions d'accès mettent en jeu nos droits fondamentaux** et constituent un élément essentiel de l'égalité des chances et de la cohésion du pacte républicain.

L'intérêt de l'État pour l'accès à l'emploi s'accroît à partir des années soixante-dix consécutivement au premier choc pétrolier qui a fait vaciller notre prospérité.

Notre pays dispose d'un établissement public – Pôle Emploi¹⁶ – qui a notamment pour mission d'accompagner chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement et d'aider les entreprises dans leurs recrutements.

En France métropolitaine, selon les statistiques publiées par le site officiel de Pôle Emploi¹⁷, en moyenne au premier trimestre 2020, le nombre de personnes inscrites à Pôle Emploi et tenues de rechercher un emploi (catégories A, B, C) s'établit à 5 450 300. Parmi elles, 3 333 800 personnes sont sans emploi (catégorie A) et 2 116 500 exercent une activité réduite (catégories B, C). Ces dernières statistiques sont toutefois caduques du fait de la crise économique importante que traverse notre pays consécutivement à la pandémie mondiale.

Pôle Emploi publie également régulièrement des graphiques relatifs au nombre d'offres d'emploi enregistrées. Ainsi, les offres d'emploi sur la période de 2018/2019 ont varié entre environ 514.900 et 791.500 offres, son plus haut niveau qui a été atteint au mois de juillet 2019.

Le nombre d'emplois non attribués oscillerait chaque année entre 300.000 et 1 million, incluant notamment les « métiers en tension », selon la terminologie administrative. Fort de ce constat, une partie des décideurs publics et privés se font régulièrement l'écho de l'existence d'un nombre important d'emplois vacants¹⁸ dans notre pays, notamment, pour étayer l'idée – erronée, voire fallacieuse – que le marché du travail serait dynamique et prospère¹⁹.

¹⁵ Alexis de TOCQUEVILLE (1805-1859), magistrat et homme politique, in « *De la démocratie en Amérique* ». On citera également l'ouvrage majeur de John RAWLS, « *Théorie de la justice* », publié en 1971.

¹⁶ Issu de la fusion entre l'ANPE et l'ASSEDIC, respectivement créées en 1967 et 1958.

¹⁷ <https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>.

¹⁸ Les emplois dits "vacants", ou "postes à pourvoir", sont des postes libres (nouvellement créés ou inoccupés) ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver, à l'extérieur de l'établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche.

¹⁹ On notera, par exemple, un article du magazine « Capital », n°255 de décembre 2012, intitulé « *600 000 emplois dont on se prive bêtement !* ». Les emplois listés sont, notamment, conducteurs d'engins, électriciens du bâtiment, conducteurs routiers, maçons-plâtriers, maîtres d'hôtel, conducteurs de transports en commun, employés de maison, boulangers-pâtisseries, mécaniciens, monteurs-ajusteurs, menuisiers, aide à domicile, couvreurs-zingueurs, charcutiers-traiteurs, carrossiers automobile, soudeurs, moulistes, usineurs, chefs cuisiniers, bûcherons, plombiers chauffagiste, chaudronniers, tôliers, bouchers, techniciens en mécanique...

Le paramètre du taux d'emploi vacant paraît peu pertinent dès lors que les emplois non pourvus concernent essentiellement des emplois précaires et/ou peu valorisants, souvent éloignés des aspirations de nos concitoyens²⁰ et que les offres d'emploi publiées, tous supports confondus, sont, en fait, inférieures à celles réellement disponibles dans la mesure où une part substantielle de celles-ci demeure confidentielle.²¹

Ces données interrogent néanmoins sur l'inadéquation potentielle entre la formation des chômeurs et/ou celle des jeunes diplômés et les postes à pourvoir et révèlent, en tout état de cause, un problème de recrutement dans notre pays, découlant notamment d'une **mauvaise visibilité du marché du travail, susceptible de brider notre économie.**

L'état du droit, en relation avec la présente note, est ci-après rappelé.

1. La loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage contient les premières dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles²².

Ces dispositions, codifiées depuis lors, consacrent quatre principes concernant les modalités et techniques de recrutement :

- la *spécialité* (toutes informations demandées au candidat, « *sous quelques formes que ce soient* », ne sauraient avoir comme finalité « *que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles* »),
- la *bonne foi* qui s'impose aux deux parties,
- la *transparence* (information du candidat à un emploi sur la mise en œuvre des techniques d'aide au recrutement et sur les dispositifs de collecte d'information personnelle),
- la *pertinence* (les méthodes ou techniques d'aide au recrutement « *doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* »).

2. La loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 a créé la *Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité* (HALDE), ayant le statut d'autorité administrative indépendante. Elle était compétente pour se saisir « *de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie* ». Dissoute en 2011, ses missions ont été transférées au *Défenseur des Droits*²³.

3. La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, dite « loi Borloo », instaure diverses mesures relatives à l'emploi et à l'éducation²⁴.

²⁰ Sur cette thématique, abordée avec humour, on peut lire l'ouvrage d'Anna SAM « *Les tribulations d'une caissière* » (éd. Stock, 2008).

²¹ En privé, les directeurs des ressources humaines ou dirigeants de cabinets de recrutement reconnaissent que près de 80 % des postes de travail à pourvoir dans le secteur privé le sont dans le plus strict secret.

²² Cette loi est applicable aux employeurs qui recrutent directement ainsi qu'aux cabinets de recrutement.

²³ www.defenseurdesdroits.fr

²⁴ On rappellera qu'elle contenait une mesure polémique, retirée depuis, suite aux manifestations suscitées, qui créait le contrat première embauche (CPE).

Cette loi contient, notamment, des dispositions sur l'apprentissage en alternance à partir de l'âge de 14 ans, la gratification des stages de plus de deux mois, la création de classes préparatoires dans les zones d'éducation prioritaires, la création de zones franches urbaines (ZFU) permettant aux entreprises qui s'y installent de bénéficier de subventions de l'État, sous forme d'allègement d'impôts principalement, la création d'une *Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances* (ANCSEC) pour contribuer à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle, le renforcement des pouvoirs de la HALDE et l'institution du CV anonyme²⁵.

4. Depuis 2008, le Code du travail, en son article L1132-1²⁶, pose un principe de non-discrimination²⁷ à l'embauche rédigé en ces termes :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, (...) de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence (...) de son état de santé (...) ».

Sur le fondement de ce texte, tout candidat évincé pour l'un de ces motifs pourrait donc, en principe, saisir le conseil de prud'hommes compétent pour réclamer réparation pécuniaire du préjudice subi, à charge pour lui d'en rapporter la preuve ; difficile à établir en pratique²⁸.

Également, sur le plan pénal, on citera l'application combinée des articles 225-1 et 225-2, 3° du Code pénal qui permet de sanctionner pénalement les discriminations à l'embauche.

5. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », laquelle appréhende l'égalité des chances sous un angle macro-économique²⁹.

6. La loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté avait pour objectifs d'encourager la citoyenneté et l'émancipation des jeunes, de favoriser la mixité sociale et l'égalité des chances dans l'habitat et de renforcer l'égalité réelle.

L'objectif de ces textes successifs serait donc de promouvoir l'égalité des chances entre les candidats et de focaliser les critères de sélection sur des aspects purement professionnels.

²⁵ Cette mesure, fortement soutenue par les organisations antiracistes, n'a jamais été mise en œuvre, le gouvernement refusant à ce jour de prendre le décret d'application correspondant.

²⁶ Issu de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

²⁷ En 1998, l'*Organisation internationale du travail* (OIT) avait déjà élevé la non-discrimination dans l'emploi et la profession au rang de droit fondamental, opposable aux Etats.

²⁸ On notera, par exemple, les nombreuses annonces de recrutement contenant la mention « poste junior », ouvertement discriminatoires à l'égard des plus de 35 ans, néanmoins jamais sanctionnées. Sur la thématique de l'exclusion des « seniors », on peut lire le récit touchant et drôle de Fabienne DESSEUX, « *Virée ! Journal d'une chômeuse incasable en quête d'un job illusoire* », éd. De Borée poche, 2019.

²⁹ Par exemple, ses dispositions visant à libéraliser les transports par bus.

Toutefois, ceux-ci ont un impact limité sur les objectifs affichés, comme le disent également de nombreux universitaires³⁰.

Les interventions législatives susvisées, issues, de l'aveu même de leurs concepteurs, de mouvements sociaux violents (révoltes des banlieues) ou de drames nationaux (attentats terroristes), semblent davantage motivées par une volonté de juguler des troubles à l'ordre public que par celle d'une réforme globale et progressiste du marché du travail.

Ces textes semblent peu propices à une amélioration de l'égalité des chances face à un marché du travail de plus en plus exclusif, quel que soit le niveau de qualification.

Le contrat de travail est, plus que tout autre, conclu en considération de la personne et le chef d'entreprise demeure, en tout état de cause, libre de choisir ses collaborateurs³¹.

Le principe de la *liberté d'entreprise* ainsi que celui du *secret des affaires* constituent des obstacles juridiques à un contrôle de l'État sur le recrutement, si l'on postule qu'un contrôle soit nécessaire.

Toutefois, les entreprises privées à capitaux publics et/ou celles exerçant des missions de service public, financées en totalité ou partie par des fonds publics, peuvent faire l'objet d'une contrainte juridique plus forte lors de la phase de recrutement dès lors qu'elles ne peuvent se prévaloir du principe de la liberté d'entreprendre³² ou, qu'à tout le moins, sa portée en serait atténuée. Il en serait de même pour le principe du secret des affaires dont les intéressées pourraient exciper.

Toute mesure visant à améliorer l'égalité d'accès au marché du travail nécessitera toujours une concertation entre tous les acteurs du recrutement plutôt qu'un rapport de force.

La crise économique aiguë qui s'annonce rend d'autant plus nécessaire la mise en œuvre de moyens juridiques et techniques pour une meilleure visibilité et transparence du marché du travail, lesquels permettront d'améliorer l'égalité d'accès au marché du travail dans l'intérêt, à la fois, des demandeurs d'emploi – notamment les jeunes – et des décideurs publics – à l'échelon local et national – qui pourront ainsi connaître l'état du marché, à un moment donné et/ou pour un territoire et/ou un secteur donné.

³⁰ « Le caractère incertain de la sanction doit être relié aux difficultés de preuve. Une discrimination non prouvée est une discrimination qui n'existe pas. Or la charge de la preuve pèse sur le candidat qui s'estime victime d'une atteinte à ses droits fondamentaux », Pr. Bernard BOSSU (Faculté de Droit de Nancy), in « La protection des droits fondamentaux du candidat à l'emploi » (colloque).

³¹ Décision du Conseil constitutionnel du 20 juillet 1988 affirmant le principe du libre choix du chef d'entreprise.

³² Par ex. la SNCF, la RATP, la Caisse des dépôts et consignations, la SETE (Sté d'exploitation de la tour Eiffel), EDF, ENGIE, France Télévisions, Radio France. Certaines entreprises publiques ne publieraient pas toutes leurs offres ou publieraient des offres de postes déjà pourvus afin de satisfaire, en apparence, à un engagement souscrit auprès de l'actionnaire public.

Cette méconnaissance des décideurs publics sur l'état du marché du travail est, par exemple, corroborée par les propos de la ministre du travail³³ en 2019 au moment de la présentation de la réforme de l'assurance chômage.³⁴

Depuis mai 2017, le Gouvernement issu du mouvement *La République en marche* se fait fort de promouvoir l'égalité des chances, comme énoncé dans ses statuts (article 2).

En marge de l'action gouvernementale, on relèvera la publication, en juin 2020, d'un rapport des JAM³⁵ ainsi que d'un compte rendu national des ateliers³⁶ du mouvement *La République en marche*, dont certaines propositions retenues concernent l'égalité des chances.

Le rapport des JAM³⁷ indique vouloir « *donner à chacun les mêmes chances face à l'emploi* » et défend l'idée que « *l'émancipation des jeunes est d'abord bridée par l'inégalité face au monde professionnel* ».

Il ne semble toutefois viser qu'une partie de la jeunesse, celle en situation d'échec scolaire, pour laquelle il est proposé de dépêcher des « *agents Pôle Emploi au collège et au lycée afin de faire connaître l'entreprise et de mieux orienter les potentiels décrocheurs* », faisant fi d'une part importante de la jeunesse, diplômée, et malgré tout confrontée à des difficultés d'accès au marché du travail, comme évoqué précédemment.

Le rapport de synthèse des ateliers LAREM expose que « *face au choc économique et social que nous allons connaître, la bataille pour l'emploi est une priorité absolue* », laquelle requiert de poursuivre une politique de soutien aux entreprises et de soutien massif de l'emploi des jeunes par des primes à l'embauche et par l'exonération des charges.

Plus récemment, le Président de la République et le nouveau Premier ministre – lors de leurs allocutions respectives des 14 et 15 juillet 2020 – ont rappelé leur attachement à l'égalité des chances et dessiné le nouveau chemin qu'empruntera notre pays, lequel sera celui de la priorité donnée à l'emploi et à la jeunesse pour éviter à tout prix qu'il y ait une génération sacrifiée du Covid-19. À cette fin, le Gouvernement a prévu la mise en place d'une aide pour l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, la baisse de charges pour l'emploi jusqu'à 1,6 SMIC et à la création de 300 000 projets et parcours d'insertion.

³³ Article de Luc Peillon publié le 19 juin 2019 sur le site www.liberation.fr intitulé « *Y-a-t-il vraiment 37 millions d'offres d'emploi chaque année, comme l'affirme Muriel Pénicaud ?* ».

³⁴ Réforme reportée du fait de la crise du Covid-19.

³⁵ Rapport du mouvement *Les jeunes avec Macron* (27.500 adhérents), intitulé « *Un parcours au service de l'émancipation des jeunes* », contenant 18 propositions pour l'après-crise.

³⁶ Rapport intitulé « *Pour un nouvel élan républicain* », contenant 90 propositions.

³⁷ Lesdits rapports proposent également de faire de l'héritage « *une aide à l'émancipation* », à l'attention d'une autre partie plus chanceuse de la jeunesse, par une incitation fiscale visant à favoriser la donation au profit des jeunes de moins de 35 ans. Mesure qui accroît pourtant les inégalités au sein d'une même génération et percute radicalement l'objectif de justice annoncé, comme cela est corroboré par un rapport du *Commissariat général à la stratégie et à la prospective* (CGSP), institution rattachée au Premier ministre, qui note que « *du fait de la très forte progression de la valeur du patrimoine des ménages français (...) les successions vont augmenter en valeur mais aussi en nombre, avec l'arrivée progressive des baby-boomers aux âges de décès à l'horizon 2030* » et qu'ainsi la reproduction sociale va encore s'accroître. In www.strategie.gouv.fr, note d'analyse n°51, Janvier 2017.

Les pouvoirs publics devraient s'occuper davantage des **jeunes diplômés urbains**³⁸ désignés sous le vocable « *premiers de la classe* » par un journaliste³⁹, dont une partie est au chômage ou en situation de précarité. Il y a, en effet, un risque de contestation de ces jeunes diplômés des métropoles qui se sentent « *déclassés ou promis au déclassé social* », comme cela s'est produit, de manière pacifique, au printemps 2016, lors du mouvement *Nuit Debout*.

Ils devraient également engager une politique d'émancipation au profit de **la jeunesse de la France périphérique**, hors radar, celle qui vit dans des territoires démunis où il y a peu d'équipements culturels, de transport, d'accès aux études supérieures, celle des territoires ruraux, des villes éloignées des métropoles⁴⁰, subissant un **déterminisme territorial**, décrite en ces termes par un journaliste⁴¹:

« En France, près de deux jeunes sur trois grandissent loin des métropoles, guettés par l'isolement et le manque d'horizon. Un livre⁴² braque (enfin) les projecteurs sur cette jeunesse périphérique absente du débat public. Quand on parle des jeunes en France, c'est une histoire de figures imposées. Il y a les jeunes branchés des grandes villes, qui préparent les grandes écoles ou lancent des start-up, bien dans leurs baskets mondialisées et cibles idéales de la pop culture. Il y a les fameux « jeunes de banlieue », étrangement pris en bloc pour être considérés, selon les avis, comme de dangereux voyous ou de malheureuses victimes. Des cases façonnées par le débat public, qui ne correspondent pourtant pas à la réalité de ce que vit la majorité des jeunes Français. Environ 60 % d'entre eux habitent des villages, des zones pavillonnaires ou des « villes moyennes », selon les termes aimables des géographes. Ils grandissent à Privas, Vierzon, Brignoles, Sancoins ou Saint-Pierre-mont. (...) Et ils sont les grands absents du discours politico-médiatique ambiant. (...) Pour eux, tout est plus compliqué. D'abord à cause de la distance, mais aussi à cause de l'organisation territoriale ».

Ces millions de jeunes cherchent leur voie professionnelle mais n'ont pas les mêmes chances de réaliser leur potentiel que leurs camarades des grandes métropoles ; leur horizon est trop souvent bouché, parce qu'ils grandissent loin des centres de décisions, à l'écart des flux économiques, parce qu'ils résident au cœur de petites villes, dans des zones pavillonnaires, des villages ou des espaces ruraux.

³⁸ Ceux qui sont dans la vie active font parfois partie du périmètre des « *Bullshit jobs* » (« emplois à la con »), concept apparu en 2013 sous la plume de l'anthropologue David GRAEBER (1961-2020) qui postule que la société moderne repose sur l'aliénation d'une pléthore de travailleurs de bureau amenés à dédier leur vie à des tâches inutiles et sans réel intérêt pour la société. Il vise ainsi tous les emplois administratifs qui correspondent aux fonctions support qui forment le gros des troupes dans les sièges sociaux des grands groupes (ressources humaines, juridique, finance, marketing, communication, management, B to B) sans distinction du niveau hiérarchique et/ou de diplôme. In D. GRAEBER, « *Bullshit jobs* », éd. *les liens qui libèrent*, 2019.

³⁹ Jean-Laurent CASSELY, « *La révolte des premiers de la classe* », éd. J'ai lu, 2017. Brillant essai sur le désenchantement et le malaise des cadres confrontés à la perte de sens de leur travail.

⁴⁰ Parmi eux, des enfants de *Gilets jaunes*, à tout le moins, une réalité qui y fait fortement écho.

⁴¹ Suite à la publication d'un ouvrage la concernant. Louis HAUSALTER, « *Les invisibles de la République : une jeunesse hors des radars* » in www.marianne.net du 27 janvier 2019. Également www.lemonde.fr du 6/02/2019

⁴² BERLIOUX Salomé, MAILLARD Erkki, « *Les invisibles de la République* », éd. Robert Laffont, 2019. Ouvrage saisissant dont les auteurs sont cofondateurs de l'association *Chemins d'avenirs* (www.cheminsdavenirs.fr) qui accompagne garçons et filles issus de zones isolées.

L'échelon local pourrait également être propice à l'amélioration de l'égalité des chances lors de la phase d'embauche, d'autant que des structures existent déjà depuis une trentaine d'années : les **Missions Locales** chargées de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes⁴³, lesquelles travaillent de concert avec les collectivités territoriales, les entreprises locales et les associations.

Le site du ministère du travail les présente en ces termes⁴⁴ :

« Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d'emploi.

*Les missions locales font partie du **service public de l'emploi** et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les collectivités territoriales.*

*Depuis plus de trente ans, les missions locales ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. **Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active** ».*

Ses prérogatives sont les suivantes :

« Des offres de service à destination des jeunes de 16 à 25 ans

- *Repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi.*
- *Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.*
- *Soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité.*
- *Préparer les jeunes candidats à une offre d'emploi, aide au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et accompagnement post emploi.*
- *Au cours des entretiens, un conseiller aide le jeune à s'orienter et examine avec lui les moyens à mobiliser pour lever les freins à l'emploi.*

Des offres de service à destination des entreprises :

- *Aider au recrutement grâce à l'analyse des besoins de l'entreprise, la proposition de candidats et la construction d'une réponse individualisée*
- *Accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise, médiation si nécessaire.*
- *Valoriser les entreprises locales grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (...) ».*

⁴³ Article L5314-1 du Code du travail : « Des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes peuvent être constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations. Elles prennent la forme d'une association ou d'un groupement d'intérêt public. Dans ce dernier cas, elles peuvent recruter des personnels qui leur sont propres, régis par le présent code ».

⁴⁴ www.travail-emploi.gouv.fr. Également le site national non officiel mais essentiel www.mission-locale.fr

*La gouvernance associative du réseau est structurée au niveau régional par les ARML (Associations régionales des missions locales) et au niveau national par l'UNML (Union nationale des missions locales). Ce sont les partenaires incontournables des services de l'État et des Régions dans la mise en œuvre des **politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et de l'insertion sociale en direction des jeunes**. (...) »*

À noter, dans notre territoire, la *Mission locale Rives de Seine*, qui englobe Neuilly-sur-Seine et cinq autres villes alentours.⁴⁵

Aujourd'hui, une personne qui souhaite trouver un emploi consulte en ligne l'une des nombreuses **plateformes numériques**⁴⁶ **d'offres d'emploi**, détenues et gérées par des entreprises privées⁴⁷ ou par des associations.⁴⁸

Ces offres d'emploi sont proposées par l'employeur lui-même ou par des sociétés de conseil en recrutement⁴⁹ mandatées par des entreprises⁵⁰. À cela s'ajoutent les sites spécifiques des grandes entreprises qui publient leurs offres d'emploi internes⁵¹.

Le seul site officiel national – géré par Pôle Emploi⁵² – ne répertorie qu'une part infime des emplois du secteur privé à pourvoir et souffre, par ailleurs, d'un déficit d'image⁵³.

Il existe également des plateformes d'offres d'emploi dédiées aux emplois contractuels de la fonction publique, notamment territoriale, également gérées par des opérateurs privés⁵⁴.

Concernant les emplois statutaires, régis par des textes spécifiques, les informations y afférentes sont accessibles sur des plateformes officielles⁵⁵, étant rappelé que les limites d'âge qui ont longtemps prévalu pour l'accès aux concours de la fonction publique⁵⁶ ont été levées en 2005 pour une meilleure égalité d'accès à l'emploi.

⁴⁵ www.mlriverdeseine.com

⁴⁶ Il y aurait plus de 700 portails d'annonces d'emploi selon une enquête du journal *Les Echos* publiée en 2017.

⁴⁷ Parmi lesquelles, monster.fr, jobijoba.com, cadreemploi.fr, indeed.fr, keljob.com, directemploi.com, meteojob.com, regionsjob.com, neuvoo.fr, joblift.fr, carriereonline.com, france-emploi.com ou linkedin.com

⁴⁸ La plus importante étant l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) qui est une association loi 1901, privée et paritaire, financée par les cotisations des cadres et des entreprises du secteur privé, dont l'objectif est le service et le conseil aux entreprises, aux cadres sur les sujets touchant à l'emploi de ces derniers et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Le job board Apec.fr est l'un des sites emploi les plus consultés, avec chaque jour plus de 70 000 offres d'emploi cadre [Source : Wikipedia]. Site web : www.apec.fr

⁴⁹ Parmi les leaders du marché, Michael Page, Hays, Expectra, Robert Walters, Robert Half, Menway, Adecco.

⁵⁰ Le consultant d'un cabinet de recrutement utilisera différentes méthodes et fera appel généralement aux annonces dans la presse ou sur internet pour recruter alors que le chasseur de tête agit généralement de manière confidentielle. La distinction entre les deux est aujourd'hui moins pertinente.

⁵¹ Par exemple : www.emploi.sncf.com.

⁵² www.pole-emploi.fr

⁵³ Corroboré par un livre d'investigation de M. DUGUET, C. FOURNIER et V. PASQUESOONE, « *Pôle emploi, la face cachée - Enquête sur la souffrance des agents* » (éditions de l'atelier, 2019).

⁵⁴ Par ex. emploi-public.fr, emploi-territorial.fr, emploi.lagazettedescommunes.com ou emploi-collectivites.fr.

⁵⁵ www.place-emploi-public.gouv.fr et www.service-public.fr

⁵⁶ Des exceptions demeurent toutefois pour des emplois classés dans la catégorie active, c'est-à-dire qui présentent un risque particulier ou qui peuvent susciter des fatigues exceptionnelles (police notamment).

Les cabinets de recrutement existent en France depuis le début des années quatre-vingt.

Sur le marché français, leur nombre oscille entre 1 000 et 1 600, au gré de la conjoncture⁵⁷, sachant en effet que le secteur est composé d'une pléthore de petits cabinets indépendants, voire de structures unipersonnelles, dont certaines n'ont même pas de bureaux⁵⁸, du fait de la digitalisation croissante du marché du recrutement.

On relèvera l'existence d'un syndicat professionnel qui supervise notamment les cabinets de conseil en recrutement⁵⁹ dont le site internet met à disposition de ses adhérents une **Charte du recrutement responsable** avec pour « *objectif de favoriser des pratiques qui garantissent aux candidats la préservation de leurs droits fondamentaux* ».

Également, la **Charte de la diversité**⁶⁰, créée en 2004, qui est un texte d'engagement, ci-après rappelé, proposé à la signature de tout employeur souhaitant, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité :

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1. "Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité"*
- 2. "Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines"*
- 3. "Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité"*
- 4. "Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes"*
- 5. "Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel"*
- 6. "Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements."*

Les entreprises signataires s'engagent ainsi à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la "diversité" et tendre vers un management inclusif. Ces chartes n'ont toutefois **aucune valeur juridique** ; leur portée est donc très limitée du fait de leur valeur purement morale.

Le marché de l'offre de travail en France – sur lequel l'action des pouvoirs publics peut s'avérer ardue – apparaît aujourd'hui particulièrement atomisé, ce qui complexifie, pour nos concitoyens, la recherche d'un emploi et contribue au sentiment d'opacité du marché.

⁵⁷ Certains estiment que 300 entreprises seulement travaillent à plein temps sur le recrutement.

⁵⁸ Des opérateurs « low cost » travaillent seuls, sans bureaux et réalisent les entretiens dans des cafés.

⁵⁹ www.syntec.fr

⁶⁰ www.charte-diversite.com

L'Etat, dont le premier budget est consacré à l'éducation et à la jeunesse,⁶¹ pourrait participer de manière plus volontariste, aux côtés des acteurs privés, à la gestion des offres d'emploi à destination notamment de la jeunesse qu'il a formée et, par la même, à son insertion dans le monde du travail.

L'organisation du recrutement dans notre pays, loin d'être anodine, constitue au contraire un enjeu sociétal majeur, nécessitant une réforme de celle-ci au nom de l'égalité des chances et de la cohésion du pacte républicain.

Des initiatives pourraient être envisagées par la concertation des différents acteurs :

- Il pourrait être créé une **plateforme numérique nationale** qui serait gérée et supervisée par l'État, les collectivités territoriales et les principaux opérateurs privés du secteur du recrutement, dans laquelle seraient recensés et proposés en ligne tous les emplois et stages à pourvoir par les entreprises privées, à capitaux privés et/ou publics, quelles que soient leurs tailles, ainsi que de tout employeur du secteur public pour les emplois « contractuels »⁶².
- Il serait judicieux d'étendre les prérogatives des **Missions Locales** à l'ensemble de la population⁶³ et d'inciter davantage les employeurs à coopérer avec ces dernières.
- Il conviendrait également de promouvoir et conférer une valeur juridique aux **Chartes du recrutement** en incluant notamment l'engagement de non-discrimination des **seniors**⁶⁴, de sensibiliser davantage les employeurs et les professionnels du recrutement à la lutte contre les discriminations et d'apporter un soutien financier aux associations qui œuvrent pour l'insertion des jeunes, notamment dans les territoires isolés, à l'instar de l'association *Chemins d'Avenir* citée dans la présente note⁶⁵.

Par ces mesures, l'Etat et les décideurs publics locaux deviendraient à terme des acteurs à part entière de la phase d'intégration de nos concitoyens dans le monde du travail, ce qui contribuera à l'amélioration de l'égalité d'accès au marché du travail ainsi qu'à une meilleure connaissance de l'état du marché, propice à un affinement des politiques de l'emploi ainsi qu'à une amélioration de la mobilité sociale, enjeu central de notre démocratie.

* *
*

⁶¹ Qui représente 73 milliards d'euros en 2019 si l'on prend en compte les contributions aux pensions de l'Etat.

⁶² Mode de recrutement de plus en plus utilisé par les collectivités territoriales et entités affiliées.

⁶³ Pas seulement aux adolescents et jeunes de moins de 25 ans.

⁶⁴ Le seuil de la « séniorité » a tendance à baisser, il se situe aujourd'hui autour de 40 ans.

⁶⁵ *Supra* page 10.