

## *ACCORD-CADRE*

*Visant à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité  
dans les entreprises du secteur de l'intérim  
et auprès de leurs entreprises clientes*

*Entre :*

- *L'Etat, représenté par Monsieur Jean-Pierre RAFFARIN, Premier ministre et Madame Nelly OLIN, ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion,*
- *Le Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD), représenté par son directeur général, Monsieur Olivier ROUSSELLE*

*Et*

- *Le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (SETT), représenté par son président, Monsieur Gilles LAFON*

## *PREAMBULE*

Les personnes immigrées ou issues de l'immigration se heurtent à des obstacles importants pour s'insérer dans l'entreprise, que ce soit par l'emploi direct, par l'intermédiaire d'une formation en alternance ou par la simple recherche de stage. Ainsi, 23 % des jeunes issus de l'immigration suivent des trajectoires marquées par le chômage et l'inactivité (40 % pour les non diplômés), contre 15% des autres jeunes, selon l'enquête « Génération 98 » du CEREQ.

Beaucoup de ces jeunes, soit par choix personnel, soit en raison de pratiques discriminatoires rencontrées lors de l'insertion professionnelle, privilégient la voie de l'intérim, qui représente donc un sas important pour l'accès à l'entreprise.

Un travail important est déjà en cours dans ce domaine dans le cadre du projet EQUAL « LATITUDE » conduit à l'initiative d'entreprises de travail temporaire et d'un club d'entreprises. Ce projet a développé des outils destinés aux professionnels du recrutement, des ressources humaines et des entreprises. Ces outils, cofinancés par le Fonds Social Européen sont opérationnels et transférables vers l'ensemble de la branche.

Parallèlement, la forte implication du service public de l'emploi sur la question des discriminations s'est traduite, elle aussi, par des actions et des outils développés par le projet « ESPERE » du programme européen EQUAL.

En effet, le rôle des intermédiaires publics et privés du marché de l'emploi apparaît comme primordial pour la prévention des discriminations : à l'interface entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, ils peuvent relayer les pratiques discriminatoires ou contribuer à combattre ces phénomènes.

Au moment où le gouvernement, dans le cadre du plan de cohésion sociale, consacre l'un des piliers de ce programme à l'égalité des chances et où un certain nombre de grandes entreprises, dont plusieurs entreprises de travail temporaire, ont choisi de signer une charte de la diversité, le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale (direction de la population et des migrations et délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations et le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire ont décidé de se mobiliser conjointement pour mener des actions favorisant l'insertion professionnelle des personnes immigrées ou issues de l'immigration et permettant de prévenir ou de combattre les discriminations.

La direction de la population et des migrations (DPM) est chargée de participer à la définition et la mise en œuvre des politiques d'accueil, d'intégration et de lutte contre les discriminations concernant les populations immigrées et issues de l'immigration. Dans le cadre des mesures adoptées en avril 2003 par le Comité interministériel à l'intégration, elle doit veiller à appuyer les initiatives permettant de favoriser la promotion sociale et professionnelle de ces publics et souhaite encourager, soutenir et accompagner par la conclusion d'accord de partenariat toutes les initiatives d'entreprises ou de structures du monde économique visant à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans la gestion des ressources humaines.

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est chargée de proposer au Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle, à partir de l'analyse du contexte économique et de la situation de l'emploi. Au cœur du service public de l'emploi dont elle anime les différents réseaux, elle organise la lutte contre la sélectivité du marché du travail et met en œuvre les politiques permettant à tous l'accès à l'activité, à l'emploi et à la qualification. Depuis 2001, la DGEFP s'est engagée dans le programme européen ESPERE, afin d'intégrer la lutte contre les discriminations touchant les populations immigrées ou issues de l'immigration au cœur des missions, des tâches et des métiers des agents du service public de l'emploi.

Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) a pour mission d'apporter son soutien à l'intégration en favorisant la reconnaissance des compétences et en développant son appui à la promotion individuelle, sociale ou professionnelle. Il contribue par ailleurs à la lutte contre les discriminations en direction des populations immigrées et issues de l'immigration, notamment par l'amélioration de la connaissance des processus discriminatoires, la formation des acteurs et par l'incitation à la mise en place de chartes de la diversité dans les entreprises. L'engagement avec le secteur du travail temporaire est un des axes important permettant d'influer de manière durable contre les discriminations raciales dans l'entreprise. La faible représentation de la population issue de l'immigration dans le monde de l'entreprise montre que certaines formes de discrimination sont encore à l'œuvre pour les générations nées en France.

Le syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT) regroupant les entreprises de la profession du travail temporaire assure la promotion de leur activité et leur représentation auprès des Pouvoirs Publics. A ce titre il met en place des actions destinées à développer le recours à l'intérim dans le contexte d'un marché du travail en pleine évolution. La lutte contre la discrimination et contre le travail illégal constitue des priorités de l'organisation professionnelle du travail temporaire. L'ouverture récente apportée par le plan de cohésion sociale au placement pour les entreprises de travail temporaire renforce l'intérêt et l'utilité d'une politique d'information et de prévention.

### ***Article 1<sup>er</sup> : Objet de l'accord-cadre***

Le présent accord a pour objectif de contribuer à sensibiliser et mobiliser les entreprises de la branche de l'intérim sur la question des discriminations, de façon à définir des actions en faveur des salariés permanents et des intérimaires ainsi qu'en direction des entreprises clientes.

Ce programme d'actions aura pour vocation de faciliter la mise en place des conditions préalables à l'introduction de dispositions sur l'égalité de traitement entre les salariés dans la convention de branche du secteur de l'intérim, comme le prévoit l'article L 133-5 du Code du travail.

### ***Article 2 : Axes de collaboration***

Cette collaboration s'articulera autour des thèmes suivants :

1/ la réalisation d'une étude originale sur les discriminations dans le travail temporaire.

Elle impliquera, pour la première fois, l'ensemble des acteurs de la relation triangulaire à savoir les entreprises de travail temporaire, les entreprises utilisatrices et les intérimaires.

2/ la mise en place d'une sensibilisation des adhérents du SETT et des entreprises clientes aux questions de discrimination et à leur prévention ;

3/ le transfert à la profession des outils développés dans le cadre des projets européens LATITUDE et ESPERE, en vue de leur diffusion, après adaptation, si nécessaire ;

4/ la préparation d'une charte d'engagements de la profession du travail temporaire sur la question des discriminations ;

5/ la conception d'actions ou de documents d'information sur le travail temporaire à destination des demandeurs d'emploi ou des étrangers nouvellement arrivés en France ;

6/ la mise en place d'actions visant à faciliter l'articulation entre la formation à la langue française et l'accès aux métiers.

### *Article 3 : Modalités d'application*

Le présent accord pourra faire l'objet de conventions d'application entre le SETT d'une part, et d'autre part la DPM, la DGEFP ou le FASILD. Ces conventions préciseront les différentes actions envisagées et les contributions, y compris financières, de chacune des parties.

### *Article 4 : Suivi de l'accord-cadre*

Un comité de pilotage composé de représentants des signataires veille à la bonne exécution de l'accord. Il peut associer, en tant que de besoin, toute personne ou représentant d'institution utile à la réalisation des objectifs du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par an.

Il a pour mission :

- de suivre le programme et les actions prévus par les conventions d'application envisagées au niveau national ;
- de vérifier l'utilisation des financements publics ;
- d'évaluer et de valider le travail effectué.

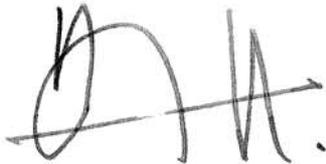
Quatre membres désignés par le SETT, la DPM, la DGEFP et le FASILD ont pour tâche d'animer la coopération, de préparer les réunions du comité de pilotage et d'assurer le secrétariat de chaque séance.

***Article 5 : Durée de l'accord-cadre***

Le présent accord est conclu pour trois ans, à compter de sa signature. Il peut être prorogé par avenant. Il peut être dénoncé par lettre recommandée par l'une ou l'autre des parties avec un préavis d'un mois.

Fait à Paris, le 3 Février 2005

*Le Premier Ministre*



*Jean-Pierre RAFFARIN*

*La Ministre déléguée à l'intégration,  
à l'égalité des chances et à la lutte  
contre l'exclusion*



*Nelly OLIN*

*Le Directeur Général du Fonds  
d'Action et de Soutien pour l'Intégration  
et de lutte contre les Discriminations*



*Olivier ROUSSELLE*

*Le Président du Syndicat  
des Entreprises de Travail Temporaire*



*Gilles LAFON*