

Marseille : des actions pour lutter contre le recrutement discriminatoire

Un workshop était organisé, hier, pour sensibiliser les demandeurs d'emploi

Par Elisa Breton



Un atelier de sensibilisation à la discrimination lors des entretiens d'embauche était organisé, hier, par la Mission locale au centre social du Grand-Saint-Antoine. PHOTO E.B.

Si durant un entretien, on vous demande le nombre d'enfants que vous avez ou bien votre religion, il s'agit en fait bien souvent d'une situation discriminatoire. *"Pour la plupart, la discrimination est souvent inconsciente, précise Chloé D'Arco, juriste en charge du workshop, organisé hier par la Mission locale. Derrière le nombre d'enfants à charge, la question sous-jacente est en fait la disponibilité du postulant. Une fois qu'on saisit ça, on peut recentrer l'entretien en expliquant que l'organisation n'est pas un problème et sans donner des détails de vie privée qui ne sont pas pertinents."*

Son entreprise, Lexegalis, est spécialisée dans la formation de directeurs de ressources humaines pour aider à structurer les entretiens d'embauche. Hier matin, elle était au centre social du Grand-Saint-Antoine pour un exercice concernant les habitants du quartier et les recruteurs d'entreprises présents pour l'occasion.

Après avoir défini les critères de discrimination, qui légalement sont au nombre de 27, ils ont pu travailler sur la manière dont elle se manifeste pendant le recrutement. La plupart des participants présents sont en recherche d'emploi. Rani, 20 ans, estime ne jamais avoir subi *"ouvertement"* de discrimination pendant sa recherche d'emploi, *"mais après réflexion, je pense que je ne m'en suis pas rendu compte et que naïvement, je pensais que certaines questions intimes étaient normales"*.

Pour d'autres, cette injustice les a freinés dans leur parcours. C'est le cas de Rachida qui est en formation d'aide à la petite enfance et qui s'est vu refuser un stage car elle avait un enfant en bas âge. *"On m'a dit que je ne pourrais pas donner de temps, si jamais il était malade, par exemple et que, du coup, le stage n'était pas possible."*

Ils ont ainsi, à l'issue de la matinée, inversé les rôles avec les recruteurs dans une simulation d'entretiens. L'objectif était d'identifier les questions peu adaptées et de préparer les demandeurs à se mettre habilement en avant. Une expérience qui soutient, pour Chloé D'Arco, le besoin de *"formaliser le recrutement"* et de le recentrer sur la recherche de compétences.



