

**FONDS D'ACTION ET DE SOUTIEN A L'INTEGRATION ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

**LA DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS**

**EIFFAGE CONSTRUCTION**

**ACCORD-CADRE**

Entre l'Etat représenté par Monsieur Jean GAEREMYNCK, Directeur de la Population et des Migrations (DPM),

le Fonds d'Action et de Soutien à l'Intégration et à la Lutte contre les Discriminations (FASILD), représenté par son Directeur Général Monsieur Olivier ROUSSELLE,

et l'entreprise EIFFAGE CONSTRUCTION, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Richard BOUVIER.

**PREAMBULE :**

Le groupe Eiffage Construction représente tous les métiers gros oeuvre du bâtiment. Il comprend 18 000 collaborateurs dont 12 000 ouvriers (soit 67% de l'effectif total), répartis dans 180 filiales opérationnelles. Bien que le secteur d'activités soit à nouveau porteur d'emplois, il continue à subir une importante désaffection de la part de personnes en recherche d'emploi, notamment les jeunes.

Non seulement, il existe une difficulté pour recruter, mais également pour garder les jeunes dans l'entreprise en dépit d'évolutions marquées dans les méthodes et les outils mobilisés par EIFFAGE aux trois stades du recrutement, de l'intégration et de la professionnalisation. Or, la ressource première de l'entreprise est avant tout sa main d'œuvre ouvrière. Actuellement, la moyenne d'âge de cette catégorie de salariés se situe autour de 45 ans. Cette question comporte donc un enjeu décisif pour le devenir de l'entreprise.

Plus qu'une simple question d'équilibre démographique, il s'agit de créer les conditions de transmission du savoir-faire de la production à des jeunes pour le conserver et disposer des compétences nécessaires pour réaliser les travaux qui sont confiés à l'entreprise.

*U*

*OK*

*MS*

De même, l'entreprise souhaite également recruter et former à long terme des compagnons professionnels satisfaits de leur métier et motivés dans leur poste.

En outre, l'entreprise a conscience que le profil de ces futures recrues ne sera plus tout à fait celui auquel elle était traditionnellement « habituée ». Elle va recevoir de jeunes postulants rencontrant, par rapport à la génération précédente, sinon plus, du moins d'autres difficultés à s'intégrer dans l'environnement professionnel.

Constatant ces évolutions, l'entreprise a déjà engagé depuis quelques années un certain nombre d'initiatives dans les domaines de la formation, du recrutement, du tutorat, de l'évaluation des compétences des ouvriers, de l'implication sociale et de l'insertion professionnelle. Des partenariats se développent de plus en plus avec l'Education nationale, les missions locales, les maisons de l'emploi, les acteurs de la formation (AFPA, GRETA).

Si des entreprises dans un certain nombre de secteurs économiques rencontrent des difficultés pour renouveler leur main-d'œuvre et embaucher des jeunes, en parallèle le taux de chômage des jeunes issus de familles immigrées ou habitant les quartiers de la politique de la ville reste très élevé. Il est supérieur de deux à trois fois la moyenne nationale pour les mêmes tranches d'âge, révélant les difficultés que rencontrent ces jeunes dans leur première insertion professionnelle et les discriminations qu'ils peuvent subir.

La lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail constitue une priorité gouvernementale et donc un des axes forts de la politique de cohésion sociale et d'intégration que soutiennent la DPM et le FASILD.

DPM qui a notamment pour mission de définir les politiques d'intégration des populations émigrées, a été chargée également depuis quelques mois de coordonner la mise en oeuvre du programme gouvernemental de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

A cet égard, l'accès à l'emploi des jeunes issus des familles immigrées représente un enjeu important, et c'est pour cela que la DPM instaure des partenariats avec des structures de la sphère économique, de façon à inciter les entreprises à mieux appréhender au travers des pratiques d'embauche les difficultés éventuelles auxquelles ces jeunes sont confrontés dans leur insertion professionnelle et durant la période d'adaptation au poste de travail. Le travail à entreprendre avec EIFFAGE CONSTRUCTION s'inscrira dans ce cadre.

Le FASILD accorde en fonction de ses orientations stratégiques, une importance particulière à la question de l'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère et plus particulièrement des jeunes. En tant que jeunes, ils rencontrent les difficultés habituelles de tous les jeunes. Cependant, selon plusieurs études convergentes quant à leurs conclusions, les jeunes d'origine étrangère quelque soit leur nationalité, éprouvent des difficultés particulières pour trouver un emploi et s'insérer professionnellement. Leur taux de chômage, à niveau scolaire égal, est par exemple nettement supérieur à celui des autres jeunes. Les conditions de leur recrutement, à diplôme égal, sont le plus souvent moins avantageuses. Un des facteurs explicatifs réside dans l'existence de représentations négatives persistantes à leur encontre qui engendre un traitement discriminatoire sur le marché du travail.

U

D

OK

Afin de contribuer efficacement à la modification de ces pratiques, l'établissement public FASILD multiplie les actions partenariales de qualité et exemplaires avec l'ensemble des institutions concernées et les entreprises.

### **ARTICLE 1 : objet du protocole.**

Dans ce contexte, il a été convenu d'engager une collaboration entre le groupe EIFFAGE CONSTRUCTION, la DPM, le FASILD afin de mieux appréhender à travers des pratiques de l'entreprise, les conditions de recrutement, d'intégration et de professionnalisation des jeunes, dans les métiers du bâtiment, et plus particulièrement ceux qui sont étrangers ou d'origine étrangère.

### **ARTICLE 2 : axes de collaboration.**

Cette collaboration s'articulera autour des trois grands thèmes suivants :

- l'observation et l'étude dans le groupe EIFFAGE des conditions de recrutement, d'intégration et de professionnalisation des jeunes, notamment ceux d'origine étrangère.
- la sensibilisation des différents échelons hiérarchiques du groupe et de ses filiales à cette préoccupation majeure,
- l'élaboration de propositions pour le développement d'initiatives à l'intérieur du groupe EIFFAGE CONSTRUCTION.

Les modalités du travail seront précisées dans des conventions d'application.

### **ARTICLE 3 : modalités d'exécution.**

Un comité de pilotage se réunira deux fois par an pour suivre l'évolution des différentes actions menées.

MS

U

OR

**ARTICLE 4 : durée du protocole.**

Cet accord est conclu pour trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il peut être dénoncé par les cocontractants avec un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 21 mars 2002

Pour la Ministre et par délégation,

Le Directeur de la Population  
et des Migrations



Jean GAEREMYNCK

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



Olivier ROUSSELLE

Le Président Directeur Général  
de l'entreprise EIFFAGE CONSTRUCTION



Richard BOUVIER