

Direction de la jeunesse,
de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation
du Fonds d'expérimentations pour la jeunesse

NOTE D'ETAPE SUR L'EVALUATION AU 31 DECEMBRE 2010

REDIGEE PAR LE CREDOC

DOSSIER : AP2_ n°086

Intitulé du projet : « Une chance pour tous... de nouvelles approches du recrutement pour de nouveaux talents en entreprises »

Porteur du projet : ARML du Limousin

Evaluateur du projet : Crédoc (Département évaluation des politiques publiques)

Région(s) d'expérimentation : Limousin

Date de démarrage effectif de l'expérimentation :

- Mise en place du projet en juillet 2010
- Premiers ateliers organisés par les missions locales en octobre 2010

1. Problématique, objectifs et méthode de l'évaluation

L'expérimentation vise principalement les publics jeunes des missions locales du Limousin et les employeurs, sachant qu'elle s'inscrit dans un projet plus large au sein duquel les équipes des missions locales sont formés à la question des discriminations.

L'expérimentation propose des sessions de 4 ateliers aux publics « jeunes » et de 2 ateliers aux employeurs ; le dernier atelier propose à ces deux publics de se rencontrer.

L'expérimentation poursuit deux objectifs :

- permettre aux bénéficiaires de mieux appréhender le processus de discrimination et le rôle que chaque acteur y joue ;
- faire évoluer les représentations, les pratiques et les postures de chacun.

Problématique

Le Crédoc réalise une évaluation qui vise à :

- caractériser l'évolution des perceptions et des ressources mobilisées par les jeunes et les employeurs face au processus de discrimination ;
- déterminer dans quelle mesure cette évolution peut être attribuée au dispositif expérimenté par l'ARML Limousin.

Les finalités de l'approche évaluative proposée :

- ↳ observer l'évolution des perceptions par les acteurs des phénomènes discriminatoires, du fait de leur participation à l'expérimentation ;
- ↳ repérer « les ressources et les modalités opératoires » qu'ils disent mobiliser pour faire évoluer leurs propres comportements et pratiques.

Il s'agira d'analyser l'évolution de la confiance portée par les acteurs vis-à-vis des ressources existantes pour changer les pratiques dans l'emploi.

A un second niveau d'analyse, l'évaluation s'intéressera aux écarts de perception de cette réalité sociale par les deux groupes d'acteurs concernés par le projet : les jeunes et les recruteurs. A cet effet, elle comporte une analyse comparative des perceptions et des postures par rapport aux phénomènes discriminatoires, entre les deux groupes d'acteurs. Sur quels aspects « jeunes » et « employeurs » convergent-ils vers des visions communes ?

Méthodologie

La démarche d'évaluation est construite pour produire une analyse comparative des représentations sur les discriminations et s'appuie sur des enquêtes qualitatives : un premier entretien est réalisé auprès de 25 jeunes et de 15 employeurs avant qu'ils ne participent à une session. Un second entretien est réalisé auprès des mêmes personnes, 5 à 6 mois après la fin de la session.

Une observation non-participante de certains ateliers animés par les missions locales permet de relever les discours produits par les jeunes participants en situation collective et de vérifier si les représentations des discriminations sont identiques à celles relevées en situation d'entretien individuel. L'observation non-participante doit permettre soit de compléter, soit de nuancer les analyses menées par les enquêtes par entretiens individuels.

Les enquêtes portent sur l'interrogation et l'observation de deux cohortes composée chacune de 25 jeunes et 15 employeurs.

Calendrier

Au 31 décembre 2010, le Crédoc interrogeait la première cohorte de jeunes et d'employeurs participant aux ateliers proposés par les missions locales du Limousin et échelonnés entre le 18 octobre 2010 au 21 juin 2011 (entretiens avant et après les ateliers).

Les entretiens auprès de la seconde cohorte de bénéficiaires auront lieu entre septembre 2011 et avril/mai 2012 (entretiens avant et après les ateliers).

Pour chacune des cohortes, une analyse intermédiaire sur les représentations recueillies avant les ateliers proposées par les missions locales sera réalisée. Elle servira de support à l'analyse comparative qui sera réalisée à l'issue des seconds entretiens avec les mêmes participants.

Les analyses finales seront produites dans un document prévu pour novembre 2012.

2. Etat d'avancement et premiers enseignements

Bien qu'il soit délicat de dresser un premier bilan sur les représentations des participants aux ateliers à ce niveau d'avancement de l'évaluation, plusieurs constats peuvent être dressés.

Les entretiens menés avant la participation aux ateliers des missions locales, tant avec les jeunes qu'avec les recruteurs, montrent une grande diversité dans la connaissance générale qu'ils ont de la discrimination. On constate de grands écarts dans la capacité de chacun à définir de manière précise la notion de discrimination, à pointer les éléments permettant de qualifier une situation de discrimination et à identifier les acteurs pouvant prendre part au processus de discrimination dans le champ de l'emploi.

On observe chez un grand nombre de personnes interrogées, tant les jeunes participants que les recruteurs, une réelle confusion entre le phénomène de discrimination comme processus d'inégalité de traitement et les préjugés (ex. racisme), l'inégalité sociale entre les groupes ou d'autres mécanismes de sélection jugés inéquitables (ex. demande d'un niveau d'expérience jugé démesuré pour le poste). Par ailleurs, les outils pour prévenir et lutter contre les discriminations ne sont que très partiellement (ou pas du tout) connus, de même que les acteurs mobilisables et les sanctions encourues par les auteurs de discrimination.

Les premiers entretiens conduits en 2010 font apparaître un écart entre les représentations et les pratiques des recruteurs : ceux-ci peuvent être amenés à identifier le caractère potentiellement discriminatoire de leurs pratiques tout en se déclarant dans l'impossibilité de les changer, soit que les ressources pour le faire leur manquent (ex. niveau de connaissance de la loi, outils de RH), soit qu'ils estiment subir des pressions extérieures (ex. préjugés de la clientèle).

CERTIFICAT :

Je soussigné, MARESCA Bruno, responsable de la structure évaluatrice du projet AP2_n°086, certifie exact l'ensemble des informations figurant sur le présent document.

Date : le 31-01-11

Signature :



CRÉDOC
"Politiques Publiques"
142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. : 01 40 77 85 26