



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'EXPERIMENTATION AU 31 DECEMBRE 2010**

REDIGEE PAR « *NOM DE LA STRUCTURE PORTEUSE DE PROJET* »

**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 LIMOUSIN***

***Evaluateur du projet : CREDOC***

***Région(s) d'expérimentation : LIMOUSIN***

***Date de démarrage effectif de l'expérimentation : juin 2010***

## 1. Rappel des objectifs de l'expérimentation et du public cible (1page)

### ➡ Bénéficiaires de l'expérimentation et durée :

L'action doit bénéficier aux jeunes suivis dans 5 Missions Locales de la région et à des entreprises partenaires

Au total 416 bénéficiaires de l'action sur 2 ans soit :

- ✓ 130 jeunes/an
- ✓ 78 entreprises/an

Des ateliers se déroulent auprès des bénéficiaires entre juin 2010 et mai 2012.

L'évaluation des bénéficiaires se poursuit au-delà des 2 ans pour des enquêtes a postériori.

### ➡ Objectifs :

#### Pour l'ensemble :

- ⇒ Mieux appréhender le processus de discrimination et le rôle que chaque partie y joue.
- ⇒ Faire évoluer les pratiques, les représentations et les postures de chacun

#### Pour les jeunes :

- ⇒ Permettre aux jeunes de devenir acteur du dénouement du système de coproduction de la discrimination.
- ⇒ Faciliter l'expression d'un vécu pour mieux l'analyser.
- ⇒ Faire face à une situation discriminatoire et savoir adopter des postures positives anticipées.
- ⇒ Connaître le droit et savoir l'utiliser, à la fois pour faire reconnaître une situation discriminatoire et mettre en place une procédure judiciaire mais aussi pour user du droit dans un argumentaire lors de la recherche d'emploi.

#### Pour les employeurs :

- ⇒ Faire évoluer les pratiques de recrutement et de promotions internes
- ⇒ Optimiser les recrutements en adoptant de nouvelles méthodes et des réflexes non discriminatoires.
- ⇒ Prendre conscience des enjeux à recruter sans discrimination : enjeux légaux mais également enjeux économiques et enjeux stratégiques d'entreprise

L'action se traduit par la mise en place de différents ateliers au sein des missions locales :

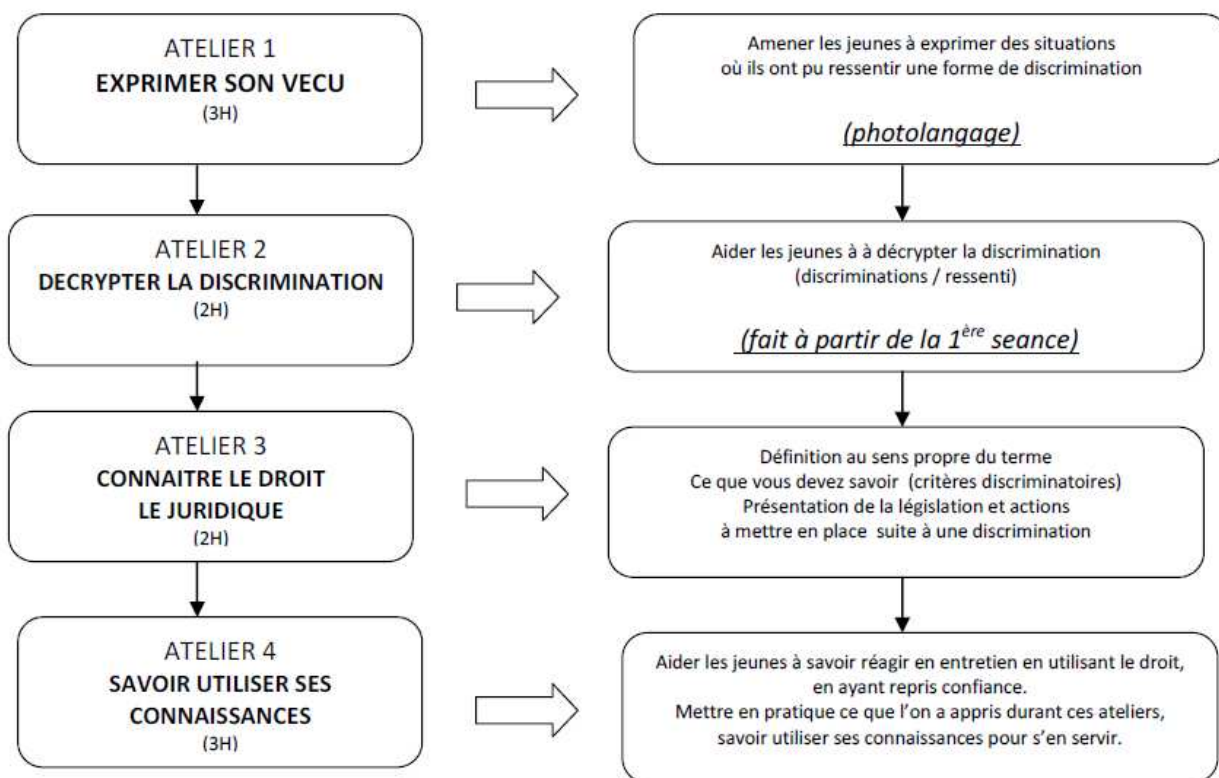
<b>Phase 1 : « Ateliers jeunes »</b> <b>4 demi-journées</b>	Objectifs : <ul style="list-style-type: none"><li>○ exprimer du vécu</li><li>○ décrypter les situations/ définir la discrimination</li><li>○ Connaître le droit</li><li>○ échanger sur les façons de réagir, savoir utiliser les apports acquis précédemment et préparer la rencontre avec les employeurs</li></ul>
<b>Phase 2 : « ateliers employeurs »</b> <b>1 demi-journée</b>	Objectif : <ul style="list-style-type: none"><li>○ Définir et analyser les processus discriminatoires, connaissance du droit et des enjeux : légaux, économiques, stratégiques pour l'entreprise.</li><li>○ Echanger sur les méthodes permettant l'évolution des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines</li><li>○ Préparer la rencontre du « groupe jeunes »</li></ul>
<b>Phase 3 : « rencontres jeunes-employeurs »</b> <b>1 demi-journée</b>	Objectif <ul style="list-style-type: none"><li>○ Faire se rencontrer les 2 groupes : « jeunes » et « employeurs » ayant travaillé sur la thématique.</li><li>○ Utiliser le support « simulations d'entretiens » pour enclencher les échanges autour des changements de pratiques</li></ul>

## 2. Modalités opérationnelles et état d'avancement (1 page)

### Ingénierie de projet collectif sur les ateliers :

Au démarrage de l'action, tout le contenu des ateliers a été construit en commun par les Missions Locales et l'ARML Limousin avec l'appui de l'ISCRA Méditerranée. Cet organisme assure un rôle de support permanent dans l'ingénierie du projet. Il a aussi assuré au démarrage des sessions de formation action pour les conseillers référents du projet qui interviennent en Mission Locale.

### Déroulement des ateliers « jeunes » :



Ce sont les conseillers référents qui interviennent sur les ateliers. Une juriste assure en plus l'animation de l'atelier 3 sur le droit. Il s'agit de personnes venant de la HALDE ou bien des CIDFF locaux.

### Déroulement des ateliers « entreprises » et de la rencontre finale:

Les entreprises participent à un atelier animé par un consultant en RH, spécialiste des questions de non-discriminations, M. Jean-François GAUDEAUX, qui travaille également pour l'Institut Ethique et Diversité. Les conseillers référents y sont présents et assurent le lien et l'organisation de la dernière étape de rencontre entre les jeunes et les employeurs.

### Etat d'avancement :

Au 31 décembre 2010, 4 sessions d'ateliers se sont déroulés sur la région Limousin sur 12 sessions prévues pour la 1<sup>ère</sup> cohorte (de septembre 2010 à juin 2011). Le planning jusqu'à juin est défini.

- ✓ Sur les ateliers à destination des jeunes, 21 jeunes y ont participé.
- ✓ Sur les ateliers à destination des entreprises, 24 entreprises étaient présentes.

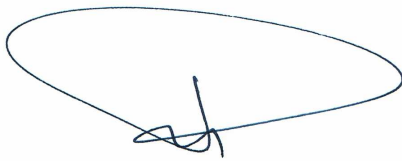
Des enquêtes de satisfactions permettent de conclure à une vraie plus-value de l'action pour les bénéficiaires, que ce soit les jeunes ou bien les entreprises.

L'action est suivie par un référent régional en charge de la coordination des actions avec les missions locales.

CERTIFICAT :

**Je soussigné, Laurent DEBRACH, responsable de la structure porteuse du projet AP2\_n°086, certifie exact l'ensemble des informations figurant sur le présent document.**

**Signature : le 26/01/2011, le Président de l'ARML, M. Laurent Debrach**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, loopy oval shape with a smaller, more complex scribble underneath it.